

Nieuwsbrief VAAN AR Updates

Nummer 38, 2026

Redactie: prof. mr. dr. A.R. Houweling, mr. drs. T.J. Post, mr. O.G.M. Arkesteijn, mr. M. Assenberg van Eijdsen, mr. M. Barendregt, mr. S.C. Frinking, mr. M.J. van Gils, mr. P.H. de Jongh, mr. C.P. Kuijer, mr. I.J. Schipper, mr. S.A. Slootweg, mr. V. Twilt, mr. R.R.T. van de Ven en mr. S. Wiersma-Helal.

INHOUDSOPGAVE

Hof van Justitie van de Europese Unie

[Hof van Justitie van de Europese Unie, ECLI:EU:C:2026:723](#) 31-08-2026

Niet stellen van een prejudiciële vraag aan het Hof van Justitie door een nationale rechter leidt pas tot staatsaansprakelijkheid als er sprake is van onverschoonbare schending van recht.

Hof

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2026:2834](#) 10-09-2026

Werknemer verrichtte daadwerkelijk andere taken dan een senior scientist, waardoor zijn functie van Head of Crystallography als een unieke functie moet worden aangemerkt. Er bestond geen grond voor toepassing van het afspiegelingsbeginsel.

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2026:5770](#) 07-09-2026

Niet werknemer, maar werkgeefster heeft de arbeidsovereenkomst opgezegd. De keuze die werknemer kreeg, was immers de keus tussen werken en zijn baan behouden, of niet komen werken en dan zijn baan kwijt zijn. Dat komt dus neer op ontslag door werkgeefster bij niet verschijnen, ongeacht de reden voor niet verschijnen.

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2026:5624](#) 31-08-2026

Ontslag op staande voet van werknemer die nevenwerkzaamheden verrichtte tijdens ziekte is niet rechtsgeldig, omdat werkgeefster niet onverwijld heeft gehandeld. Zij was al eind 2023 bekend met het gegeven dat werknemer het niet eens was met de ingetrokken toestemming en heeft daarna onvoldoende voortvarend gehandeld.

Rechtbank

[Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBNNE:2026:3947](#) 15-09-2026

(Gefixeerde) schadevergoeding. Frauderende werknemer is na ontslag op staande voet in verhouding met het toewijsbare deel van de gevorderde schadevergoeding 8,5% aan onderzoekskosten verschuldigd.

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2026:12105](#) 11-09-2026

Geen opbouw van vakantiedagen tijdens slapend dienstverband na einde loondoorbetalingsverplichting.

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2026:11931](#) 10-09-2026

Ex-werknemer schendt geheimhouding door vertrouwelijk klantoverzicht met derde te delen, maar werkgever kan geen beroep doen op het concurrentie- en relatiebeding en moet ingehouden boetes van € 5.500 per werknemer terugbetalen.

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2026:11008](#) 09-09-2026

Officemanager ontkomt aan groot deel van fraudeverwijten door finale kwijting en latere halvering van de beëindigingsvergoeding, maar moet ruim € 10.000 terugbetalen voor onvoldoende verklaarde privé-uitgaven en betalingen via werkgever.

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2026:11934](#) 09-09-2026

Fitnesscentrum mocht jarenlang bestaande samenwerking met zelfstandig personal trainer, een duurovereenkomst, niet beëindigen met een opzegtermijn van één maand. Toewijzing in kort geding van de vordering tot toelating tot het fitnesscentrum en een voorschot op de schadevergoeding.

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2026:9071](#) 08-09-2026

Loonvordering. Geschil over inschaling functie en vermeend recht op beloning van de hogere salarisschaal.

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2026:6589](#) 08-09-2026

Ontbinding arbeidsovereenkomst op de a-grond. Werkneemster had de vrijheid om de tegen een lager salaris aangeboden passende functies te weigeren, maar de keerzijde daarvan is dat werkgeefster onder die omstandigheid wel degelijk heeft voldaan aan haar herplaatsingsverplichting.

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2026:6590](#) 08-09-2026

UWV weigert ontslagvergunning, kantonrechter ontbindt alsnog op de a-grond. Twee passende functies met lager salaris volstaan voor herplaatsing.

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2026:5488](#) 08-09-2026

Niet naleven algemeen verbindend verklaarde cao PB en SFPB door werkgever. Veroordeling tot naleving cao's en betaling forfaitaire boete. Veroordeling betaling geldsom werknemers op straffe van een dwangsom. Bestuurdersaansprakelijkheid.

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2026:6591](#) 08-09-2026

Ontbinding a-grond. Ziekte werknemer staat niet in de weg van de ontbinding, nu werknemer ziek is geworden na het indienen van het A-formulier. Voldaan aan

herplaatsing. Toets afspiegeling niet aan de orde.

[Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBNNE:2026:3990](#) 08-09-2026

Werknemer verricht jarenlang werkzaamheden via een vof en later een eenmanszaak, maar stelt dat de rechtsverhouding moet worden aangemerkt als een arbeidsovereenkomst en vordert achterstallig loon.

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2026:11876](#) 07-09-2026

Hersteldmelding na 102 weken ziekte leidt niet tot recht op loon. Aan het UWV-deskundigenoordeel komt geen doorslaggevende betekenis toe en werknemer maakt onvoldoende aannemelijk dat hij volledig arbeidsgeschikt is.

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2026:5557](#) 07-09-2026

Werknemer stelt na ziekmelding beveiligde locatie te hebben mogen verlaten en vordert vergoedingen wegens ontslag op staande voet. Kantonrechter oordeelt dat negeren van instructie om op vervanging te wachten een dringende reden oplevert.

[Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBNNE:2026:3911](#) 03-09-2026

Verzet vonnis. Werkgeefster mag de arbeidsovereenkomst niet zonder duidelijke en rechtsgeldige afspraken zomaar als beëindigd beschouwen.

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2026:9384](#) 03-09-2026

Ontslag op staande voet wegens niet-nakoming re-integratieverplichtingen niet rechtsgeldig.

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2026:9308](#) 03-09-2026

Billijke vergoeding afgewezen. Van onvoldoende zorg is geen sprake en zonder onder meer een deskundigenverklaring kan causaal verband arbeidsongeschiktheid niet worden vastgesteld. Opeenhoping van privéomstandigheden leidt bovendien niet zelden tot arbeidsongeschiktheid.

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2026:9413](#) 03-09-2026

Tandartsassistente die na conflict over onnodig overwerk ziek uitviel niet rechtsgeldig via WhatsApp op staande voet ontslagen - praktijk mag ontbinden op de g-grond, maar betaalt wegens ongefundeerde beschuldigingen en loonstop € 10.000 billijke vergoeding.

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:6296](#) 02-09-2026

Schadestaatprocedure. Bedrijfsongeval waardoor beenletsel is ontstaan. Formele en inlenende werkgever moeten de schade deels vergoeden. Verstek verleend tegen formele werkgever.

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2026:8656](#) 02-09-2026

Werkgeefster mag zonder voorafgaande afspraak geen vakantiedagen afschrijven

wegens bedrijfssluiting. Geen recht op overwerkvergoeding zonder opdracht of instemming van werkgeefster.

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2026:8477](#) 02-09-2026

Chauffeur die telefonisch en via WhatsApp werkinstructies voor zijn ritten ontving van zowel werkgeefster als een andere onderneming heeft enkel gewerkt in dienst van werkgeefster. Toewijzing loonvordering.

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2026:8540](#) 02-09-2026

Rechtsgeldig ontslag op staande voet. Werkneemster met Pfeiffer doet tijdens ziekteperiode mee aan Hyrox. Niet onbegrijpelijk dat werkgeefster het vertrouwen in een samenwerking is verloren.

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2026:8487](#) 01-09-2026

Loonvordering in kort geding. Eiser heeft het bestaan van een dienstverband niet voldoende aannemelijk gemaakt.

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2026:8518](#) 31-08-2026

Ontbindingsverzoek van de arbeidsovereenkomst met chauffeur wordt afgewezen. Het incident dat zich bij een klant heeft voorgedaan is de chauffeur te verwijten, maar brengt niet met zich dat dit, op zichzelf bezien, een ontbinding van de arbeidsovereenkomst rechtvaardigt.

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2026:8286](#) 28-08-2026

De dreigende opmerking van werkneemster als zij op non-actief wordt gesteld naar aanleiding van voor haar tot dan toe onbekende klachten is niet dermate zwaarwegend dat dit een dringende reden voor ontslag op staande voet oplevert. Toewijzing billijke vergoeding.

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:6130](#) 24-08-2026

Ontslag op staande voet niet rechtsgeldig wegens het ontbreken van onverwijldheid, maar vanwege ernstig verwijtbaar handelen van werknemer bestaat geen recht op een transitie- en billijke vergoeding.

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2026:26110](#) 20-08-2026

Ontbindingsverzoek strandrestaurant toegewezen nadat werknemer alcohol heeft gedronken tijdens dienst. Gelet op onduidelijkheden rond beleid geen ernstig verwijtbaar handelen.

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2026:9183](#) 14-08-2026

Afwijzing ontbindingsverzoek. Grensoverschrijdend gedrag is grotendeels niet voldoende vast komen te staan. Geen hoor en wederhoor en vertaling van uitspraken leiden tot onzorgvuldig onderzoek werkgever.

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2026:26112](#) 13-08-2026

Beroepsziekte, arbeidsrechtelijke omkeringsregel niet van toepassing, causaal verband niet onderbouwd.

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2026:9177](#) 21-07-2026

Geen arbeidsovereenkomst maar overeenkomst van opdracht wegens ontbreken gezagsverhouding; openstaande werkzaamheden deels toegewezen.

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2026:6992](#) 20-07-2026

Schorsing van het concurrentiebeding in kort geding. Niet is gebleken dat werknemer over informatie beschikt die door middel van een concurrentiebeding moet worden beschermd.

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2026:8485](#) 08-07-2026

Ontbinding op de g-grond na overschrijden bevoegdheden en beschuldigen collega's van fraude door klantondersteuner bij Openbaar Lichaam, na eerder afgewezen ontbindingsverzoek.

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2026:11789](#) 29-06-2026

Werknemer stelt na zijn uitval wegens ziekte recht te hebben op loon, maar de kantonrechter oordeelt voorlopig dat de arbeidsovereenkomst al door ontslag op staande voet was geëindigd.

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2026:8486](#) 19-05-2026

Ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de g-grond. Gezien de vele incidenten, de gesprekken en waarschuwingen is de kantonrechter van oordeel dat het handelen van werkneemster heeft geleid tot een verstoorde arbeidsverhouding.

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2026:8666](#) 06-05-2026

Werknemer overtreedt niet het relatiebeding maar wel het concurrentiebeding. Werkgever vordert een boete. Belangenafweging.

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2026:8484](#) 30-04-2026

Ernstig verstoorde arbeidsverhouding. Uitlatingen van werkneemster tijdens een onderzoek door een bedrijfsrecherchebureau. Klokkenluidersbescherming?

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2026:4375](#) 28-04-2026

Kort geding. Werknemer heeft een geldig concurrentiebeding in certificaathoudersovereenkomsten en administratievoorwaarden. Onverkorte toepassing hiervan leidt echter tot een onbillijke benadeling van werknemer.

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2025:7703](#) 21-10-2025

Ondanks het rechtsvermoeden van artikel 7:610a BW is er geen sprake van een arbeidsovereenkomst, nu de gelijkwaardigheid van partijen en de grote mate van

zelfstandigheid van de plastisch chirurg doorslaggevend zijn.

RECHTSPRAAK

Niet stellen van een prejudiciële vraag aan het Hof van Justitie door een nationale rechter leidt pas tot staatsaansprakelijkheid als er sprake is van onverschoonbare schending van recht.

Feiten

Werknemers stellen zich op het standpunt dat de hoogste nationale rechter een gekwalificeerde schending van Unierecht heeft begaan, door geen prejudiciële vragen te stellen over de uitleg van het begrip 'overgang van een vestiging'. De aanleiding van het geschil was de ontbinding van een vennootschap AIA waaruit de moedermaatschappij TAP een aantal zaken had overgenomen om vervolgens activiteiten te ontplooiën. Volgens de nationale instanties was er geen sprake van een overgang van onderneming. Met zijn eerste tot en met derde vraag, die samen moeten worden onderzocht, wenst de verwijzende rechter in essentie te vernemen of een lidstaat aansprakelijk kan worden gesteld wegens een voldoende gekwalificeerde schending van artikel 1 lid 1 Richtlijn 77/187/EEG of artikel 1 lid 1 Richtlijn 2001/23/EG door een rechterlijke instantie van die lidstaat waarvan de beslissingen niet vatbaar zijn voor hoger beroep, zoals de uitlegging die de Supremo Tribunal de Justiça in zijn arrest van 25 februari 2009 heeft gegeven, als gevolg van een combinatie van uitleggingsfouten met betrekking tot de relevante bepaling, en het feit dat deze rechterlijke instantie haar verplichting om krachtens artikel 267, derde alinea, VWEU een prejudiciële vraag te stellen, niet is nagekomen.

Oordeel

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt.

Gekwalificeerde schending van Unierecht door onjuiste toepassing, verzuim van prejudiciële vragen, wetende dat een soortgelijke kwestie aanhangig was bij het Hof van Justitie

Met betrekking tot de voorwaarden voor die aansprakelijkheid heeft het Hof herhaaldelijk geoordeeld dat benadeelde particulieren recht hebben op schadevergoeding wanneer aan drie cumulatieve voorwaarden is voldaan, te weten dat het geschonden Unierechtelijk voorschrift ertoe strekt hun rechten toe te kennen, dat het om een voldoende gekwalificeerde schending van dat voorschrift gaat en dat er een rechtstreeks causaal verband bestaat tussen deze schending en de door de particulieren geleden schade (zie in die zin HvJ EG 5 maart 1996, *Brasserie du pêcheur en Factortame*, gevoegde zaken C-46/93 en C-48/93, ECLI:EU:C:1996:79, punt 51; HvJ EU 22 december 2022, *Ministre de la Transition écologique en Premier ministre* (staatsaansprakelijkheid voor luchtverontreiniging), C-61/21, ECLI:EU:C:2022:1015, punt 44; en

HvJ EU 18 december 2025, *Hamoudi/Frontex*, C-136/24 P, ECLI:EU:C:2025:977, punt 68).

In casu is voldaan aan de eerste voorwaarde voor aansprakelijkheid van een lidstaat wegens schending van het Unierecht, aangezien duidelijk is dat artikel 1 lid 1 Richtlijn 77/187/EEG en artikel 1 lid 1 Richtlijn 2001/23/EG ertoe strekken werknemers rechten toe te kennen.

Met betrekking tot de tweede voorwaarde voor aansprakelijkheid van een lidstaat wegens schending van het Unierecht, te weten het vereiste van een voldoende gekwalificeerde schending van het Unierecht, moet rekening worden gehouden met de specifieke aard van de rechterlijke functie alsook met de gerechtvaardigde eisen van rechtszekerheid. Aldus kan de staat, voor schending van het Unierecht door een beslissing van een nationale rechterlijke instantie waarvan de beslissingen niet vatbaar zijn voor hoger beroep, slechts aansprakelijk worden gehouden in het uitzonderlijke geval waarin de rechter het toepasselijke recht kennelijk heeft geschonden (HvJ EG 30 september 2003, *Köbler*, C-224/01, ECLI:U:C:2003:513, punt 53). Om te bepalen of aan deze voorwaarde is voldaan, moet de nationale rechter bij wie een schadevordering aanhangig is, rekening houden met alle elementen die de aan hem voorgelegde situatie kenmerken, onder meer de mate van duidelijkheid en nauwkeurigheid van de geschonden regel, de omvang van de beoordelingsmarge die de geschonden regel de nationale autoriteiten of de autoriteiten van de Unie laat, de vraag of al dan niet opzettelijk een schending is begaan of schade is veroorzaakt, de vraag of een eventuele onjuiste rechtsopvatting al dan niet verschoonbaar is, de vraag of de handelwijze van een instelling van de Europese Unie heeft kunnen bijdragen tot het verzuim, de vaststelling of de instandhouding van met het Unierecht strijdige nationale maatregelen of praktijken, alsook met het feit dat de betrokken rechter zijn verplichting heeft verzuimd om krachtens artikel 267, derde alinea, VWEU een prejudiciële vraag te stellen (zie in die zin *Köbler*, punten 54 en 55, en HvJ EU 28 juli 2016, *Tomášová*, C-168/15, ECLI:EU:C:2016:602, punten 25 en 26).

De niet-nakoming van de verwijzingsplicht door een nationale rechterlijke instantie waarvan de beslissingen niet vatbaar zijn voor hoger beroep vormt een element waarvan het belang varieert naargelang van de specifieke omstandigheden van het geval.

Hoewel de niet-nakoming van de verwijzingsplicht kan bijdragen tot de vaststelling dat een dergelijke rechterlijke instantie het Unierecht kennelijk heeft geschonden, volstaat dit op zichzelf immers niet om vast te stellen dat er sprake is van een voldoende gekwalificeerde schending van een Unierechtelijk voorschrift dat ertoe strekt particulieren rechten toe te kennen, en bijgevolg evenmin om een lidstaat aansprakelijk te stellen. Die verplichting moet worden gezien in het kader van de rechterlijke samenwerking tussen het Hof en de rechterlijke instanties van de lidstaten, die plaatsvindt door middel van een dialoog van rechter tot rechter. Deze samenwerking heeft tot doel enerzijds de coherentie, de volle werking en het eigen karakter van het Unierecht alsook de autonomie van de rechtsorde van de Unie, waarvan het Hof de eerbiediging verzekert, te waarborgen en anderzijds de juiste toepassing en de eenvormige uitlegging van het Unierecht te verzekeren. Deze samenwerking maakt het met name mogelijk te voorkomen dat zich in een lidstaat nationale rechtspraak

ontwikkelt die niet strookt met de regels van het Unierecht (zie in die zin HvJ EG 1 december 1965, *Schwarze*, 16/65, ECLI:EU:C:1965:117, blz. 1117; HvJ EG 24 mei 1977, *Hoffmann-La Roche*, 107/76, ECLI:EU:C:1977:89, punt 5; HvJ EU 15 oktober 2024, *KUBERA*, C-144/23, ECLI:EU:C:2024:881, punten 33 en 35; en HvJ EU 24 maart 2026, *Remling*, C-767/23, ECLI:EU:C:2026:243, punten 19 en 21 en aldaar aangehaalde rechtspraak). Die samenwerking brengt dus mee dat de nationale rechterlijke instanties, met name die waarvan de beslissingen niet vatbaar zijn voor hoger beroep, en het Hof gezamenlijk verantwoordelijk zijn voor de eenvormige en coherente uitlegging van het Unierecht. Tevens zij eraan herinnerd dat het bij artikel 267 VWEU ingevoerde stelsel van rechtstreekse samenwerking tussen het Hof en de nationale rechterlijke instanties geen rechtsmiddel is ten behoeve van de partijen in een bij een nationale rechter aanhangig geschil. Het enkele feit dat een partij stelt dat het geschil een vraag van uitlegging van het Unierecht doet rijzen, is voor de betrokken rechter dan ook geen dwingende reden om aan te nemen dat die vraag is opgeworpen in de zin van artikel 267 VWEU (zie in die zin HvJ EU 6 oktober 2021, *Consorzio Italian Management en Catania Multiservizi*, C-561/19, ECLI:EU:C:2021:799, punten 53 en 54 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

Hieruit volgt dat, om een voldoende gekwalificeerde schending van het Unierecht te kunnen vaststellen die tot aansprakelijkheid van een lidstaat leidt, de niet-nakoming van de in artikel 267, derde alinea, VWEU opgenomen verwijzingsplicht gepaard moet gaan met de schending van een ander Unierechtelijk voorschrift dat ertoe strekt particulieren rechten toe te kennen.

In casu blijkt uit de punten 1 en 2 van het dictum van het arrest *Ferreira da Silva e Brito I* dat het arrest van 25 februari 2009 zowel artikel 1 lid 1 Richtlijn 2001/23/EG heeft geschonden als de in artikel 267, derde alinea, VWEU neergelegde verwijzingsplicht niet is nagekomen. In die omstandigheden moet worden onderzocht of de door de verwijzende rechter in dat arrest gehanteerde uitlegging van het Unierecht kan worden aangemerkt als een voldoende gekwalificeerde schending van dat recht. In dit verband zij eraan herinnerd dat een schending van het Unierecht in ieder geval voldoende gekwalificeerd is wanneer bij het nemen van de betrokken beslissing kennelijk wordt voorbijgegaan aan de desbetreffende rechtspraak van het Hof (*Köbler*, punt 56 en *Tomášová*, punt 26). Dit neemt niet weg dat de criteria aan de hand waarvan kan worden vastgesteld dat de lidstaten aansprakelijk zijn voor schade die aan particulieren is toegebracht door schendingen van het Unierecht, in beginsel door de nationale rechterlijke instanties moeten worden toegepast overeenkomstig de door het Hof voor deze toepassing verstrekte richtsnoeren (HvJ EG 1 juni 1999, *Konle*, C-302/97, ECLI:EU:C:1999:271, punt 59; *Köbler*, punt 100; zie ook in die zin *Tomášová*, punt 21, en HvJ EU 10 december 2020, *Euromin Holdings (Cyprus)*, C-735/19, ECLI:EU:C:2020:1014, punt 70).

Concrete toepassing op de casus

Om de verwijzende rechter een nuttig antwoord te geven, kan het Hof hem, in een geest van

samenwerking met de nationale rechters, alle aanwijzingen geven die het noodzakelijk acht (zie HvJ EG 21 maart 1985, *Celestri & C.*, 172/84, ECLI:EU:C:1985:137, punt 12; HvJ EG 1 juli 2008, *MOTOE*, C-49/07, ECLI:EU:C:2008:376, punt 30; en HvJ EU 19 maart 2026, *Oblastní nemocnice Kolín*, C-513/24, ECLI:EU:C:2026:214, punt 26). In dit verband zijn drie elementen die kenmerkend waren voor de vaststelling door de Supremo Tribunal de Justiça van het arrest van 25 februari 2009, doorslaggevend voor de beoordeling of dat arrest een voldoende gekwalificeerde schending van het Unierecht vormt.

Onjuiste toepassing van bestaande rechtspraak

Uit de punten 68 tot en met 77 van het onderhavige arrest volgt dus dat het Hof lang vóór het wijzen van het arrest van 25 februari 2009 een beoordelingsmethode had vastgesteld voor het begrip ‘overgang van een onderneming of vestiging’ waarbij een onderscheid moest worden gemaakt naargelang de activiteit in de betrokken sector hoofdzakelijk op arbeidskrachten berustte dan wel, omgekeerd, op omvangrijke uitrusting. Het arrest van 25 februari 2009 bevat echter geen uitdrukkelijke verwijzing naar deze methode, noch gegevens op grond waarvan kan worden aangenomen dat de Supremo Tribunal de Justiça die methode daarin impliciet heeft toegepast. Aangezien de in het hoofdgeding aan de orde zijnde sector van het burgerluchtvervoer kennelijk behoort tot de sectoren die niet hoofdzakelijk op arbeidskrachten berustten, doordat zij omvangrijke uitrusting vereisen, getuigt dit van een miskenning van de rechtspraak van het Hof.

Schending verwijzigingsplicht

Rechterlijke instanties waarvan de beslissingen niet vatbaar zijn voor hoger beroep, zijn in beginsel verplicht het Hof om een prejudiciële beslissing te verzoeken. In combinatie met die verplichting houdt deze verantwoordelijkheid in dat een dergelijke nationale rechterlijke instantie, wanneer zij van oordeel is dat het antwoord op de voor haar opgeworpen vraag van Unierecht uit de rechtspraak van het Hof voortvloeit, slechts over een beperkte beoordelingsmarge beschikt. Die marge is beperkt tot de keuze om hetzij de eerder door het Hof gegeven uitlegging te volgen, hetzij het Hof om een prejudiciële beslissing te verzoeken teneinde nadere verduidelijking te vragen of een bijstelling van de rechtspraak in overweging te geven. Een nationale rechterlijke instantie kan immers niet, zonder het Hof om een prejudiciële beslissing te verzoeken, uit eigen beweging afwijken van een uitlegging die het Hof eerder heeft gegeven aan een bepaling van Unierecht die van toepassing is op het bij haar aanhangige geding. Anders zou zij zowel afbreuk doen aan de bindende werking die prejudiciële arresten voor nationale rechterlijke instanties hebben wat betreft de uitlegging van de bepalingen van Unierecht waarop die arresten betrekking hebben (zie in die zin HvJ EG 3 februari 1977, *Benedetti*, 52/76, ECLI:EU:C:1977:16, punt 26; HvJ EG 11 juni 1987, X, 14/86, ECLI:EU:C:1987:275, punt 12; en HvJ EU 22 februari 2022, *RS* (gevolgen van de uitspraken van een grondwettelijk hof), C-430/21, ECLI:EU:C:2022:99, punt 74), als aan de logica van rechterlijke samenwerking die inherent is aan de prejudiciële procedure.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 31-08-2026

ECLI: ECLI:EU:C:2026:723

Zaaknummer: C-293/24

Rechters: K. Lenaerts, T. von Danwitz, F. Biltgen, K. Jürimäe, M.L. Arastey Sahún, J. Passer, F. Schalin, S. Rodin, E. Regan, D. Gratsias, M. Gavalec, Z. Csehi, S. Gervasoni, N. Fenger en R. Frenco

Wetsartikelen: Richtlijn 77/187/EEG , Richtlijn 2001/23/EG, 267 VWEU en 7:662 BW

RECHTSPRAAK

Tandartsassistente die na conflict over onnodig overwerk ziek uitviel niet rechtsgeldig via WhatsApp op staande voet ontslagen - praktijk mag ontbinden op de g-grond, maar betaalt wegens ongefundeerde beschuldigingen en loonstop € 10.000 billijke vergoeding.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 april 2023 in dienst bij werkgever als tandarts- en orthodontieassistente voor 29 uur per week, tegen een brutomaandloon van € 2.565,31 exclusief vakantiebijslag. Op 13 maart 2026 sprak de bestuurder haar aan op vermeend onnodig registreren van overuren. Werkneemster vertrok vervolgens, meldde zich ziek en liet een ingeplande patiënt achter. Op 17 maart 2026 berichtte de bestuurder via WhatsApp dat zij 'sinds vrijdag' niet meer werkte en dat het fout aangeven van werktijden volgens een advocaat een goede ontslaggrond was. Werkneemster betwistte dit direct en stelde dat zij ziek naar huis was gegaan na een door haar als agressief ervaren gesprek. Toen werkneemster op 18 maart 2026 weer verscheen, werd zij opnieuw beschuldigd en vrijgesteld van werk. Later die dag bood de bestuurder excuses aan en vroeg hij haar terug te komen. Werkneemster gaf aan daartoe nog niet in staat te zijn en mee te willen werken aan een bedrijfsartsbezoek. Op 3 april 2026 vond een gesprek plaats, waarin werkgever meedeelde dat werkneemster niet kon terugkeren en haar twee maandsalarissen aanbood. Dat aanbod werd niet aanvaard. Vervolgens bleek dat werkgever bij Arbonext een eindmelding had gedaan en het loon vanaf april 2026 niet betaalde. Na sommatie en een kortgedingvonnis van 9 juli 2026 is het loon alsnog betaald en is de ziekmelding doorgegeven. De bedrijfsarts meldde op 4 augustus 2026 dat werkneemster voorlopig geen benutbare mogelijkheden had. Werkneemster verzocht onder meer om een verklaring voor recht dat geen ontslag had plaatsgevonden, dan wel vernietiging daarvan, en loondoorbetaling. Subsidiair vroeg zij om vergoedingen wegens beëindiging. Werkgever stelde dat werkneemster op 17 maart 2026 op staande voet was ontslagen en verzocht subsidiair ontbinding wegens (ernstig) verwijtbaar handelen, dan wel een verstoorde arbeidsverhouding. Ook vorderde werkgever terugbetaling van loon over de tweede helft van maart 2026.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat er geen sprake is geweest van een ontslag. Het WhatsAppbericht van 17 maart 2026 was onvoldoende duidelijk als ontslag op staande voet en kon ook worden gelezen als een feitelijke constatering dat werkneemster sinds 13 maart 2026 niet had gewerkt. Bovendien bleek uit het handelen van werkgever daarna - de vrijstelling op

18 maart, het verzoek om weer te komen werken en betaling van het volledige loon over de maand maart 2026 - dat ook werkgever ervan uitging dat de arbeidsovereenkomst niet was geëindigd. Voor zover het bericht wél als ontslag bedoeld zou zijn geweest, is dat volgens de kantonrechter op 18 maart 2026 ingetrokken en door werkneemster impliciet geaccepteerd. De verklaring voor recht dat geen ontslag heeft plaatsgevonden wordt daarom toegewezen. Werkgever moet wel het loon vanaf 1 augustus 2026 blijven betalen zolang de arbeidsovereenkomst voortduurt.

Het ontbindingsverzoek van werkgever wordt niet toegewezen wegens verwijtbaar of ernstig verwijtbaar handelen van werkneemster. De kantonrechter bespreekt de verwijten afzonderlijk en acht deze onvoldoende onderbouwd of arbeidsrechtelijk niet relevant. Werkgever heeft werkneemster niet eerder aangesproken, geen deugdelijk dossier opgebouwd en niet aangetoond dat zij uren onjuist registreerde, zonder noodzaak overwerkte of anderszins verwijtbaar handelde. Wel is de arbeidsverhouding inmiddels duurzaam verstoord. Ondanks het opzegverbod tijdens ziekte wordt de arbeidsovereenkomst daarom ontbonden op de g-grond per 31 oktober 2026.

Omdat werkneemster niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, heeft zij recht op de transitievergoeding van € 3.309,24 bruto. Daarnaast kent de kantonrechter een billijke vergoeding van € 10.000 bruto toe, omdat de verstoring van de arbeidsverhouding het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van werkgever. Daarbij weegt mee dat werkgever werkneemster ten onrechte van integriteitsschendingen heeft beschuldigd, die beschuldigingen later opnieuw in de procedure heeft opgerakeld zonder ze te kunnen bewijzen, nieuwe verwijten heeft aangevoerd zonder onderbouwing en zonder goede grond het loon heeft stopgezet. De gevorderde aanvullende vergoeding wordt afgewezen, omdat niet wordt ontbonden op de i-grond. Ook de terugvordering van het loon door werkgever over maart 2026 wordt afgewezen, omdat de arbeidsovereenkomst toen niet was geëindigd.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 03-09-2026

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2026:9413

Zaaknummer: 12255568 \ AZ VERZ 26-80 en 12271674 \ AZ VERZ 26-84

Rechters: R.P.J. Quaedackers

Advocaten: M.R. Meulenbergh-Ten Hoor en J.C. Vergoosen

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:671b BW en 7:677 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer verricht jarenlang werkzaamheden via een vof en later een eenmanszaak, maar stelt dat de rechtsverhouding moet worden aangemerkt als een arbeidsovereenkomst en vordert achterstallig loon.

Feiten

Salonhub houdt zich bezig met het ontwerpen van computerprogramma's en de ontwikkeling van software en diensten voor de kappersbranche. De bestuurders van Salonhub zijn Sights en X. Y en werknemer zijn in juli 2020 een vennootschap onder firma (vof) aangegaan. De vof verrichtte werkzaamheden voor Salonhub c.s. en mocht de handelsnaam en huisstijl van Salonlab gebruiken. Werknemer heeft van september 2020 tot en met juli 2024 werkzaamheden verricht voor Salonhub dan wel Sights. Hij ontving hiervoor een maandelijkse vergoeding via de vof. De vof werd per januari 2024 ontbonden, waarna werknemer zijn werkzaamheden voor Salonhub voortzette vanuit een eenmanszaak en hiervoor facturen stuurde. Tijdens zijn werkzaamheden kreeg werknemer instructies van X over onder meer zijn werkzaamheden, werktijden, declaraties, klantcontacten, zijn rijschema en het bijhouden van zijn takenlijst. Werknemer verrichtte verschillende werkzaamheden binnen de organisatie. Zo zorgde hij voor de bezetting van de telefoonlijn, had hij contact met klanten en installeerde hij pinapparaten. Hij groeide uit tot [functie] en draaide volgens de kantonrechter mee alsof hij in dienst was. Hij had onder meer een zakelijk e-mailadres, een telefoon, laptop en creditcard van Salonhub en stond met zijn foto op een offerte en sociale media. De kantonrechter oordeelt dat zijn werkzaamheden kernactiviteiten van Salonhub betroffen en volledig in de organisatie waren ingebed. Werknemer verzoekt primair om voor recht te verklaren dat zijn overeenkomst met Salonhub als een arbeidsovereenkomst moest worden gekwalificeerd en subsidiair hetzelfde ten aanzien van Sights. Daarnaast verzoekt hij om betaling van achterstallig salaris, vakantietoelage en niet-genoten vakantiedagen en om het verstrekken van de daarbij behorende loon- en jaaropgaven en belastingaangiften. Salonhub en Sights voert verweer en verzoekt om afwijzing van de vorderingen. In reconventie verzoekt Salonhub c.s. onder meer om terugbetaling van volgens haar te veel ontvangen loon en reiskosten en om vergoeding van schade.

Oordeel

De kantonrechter stelt vast dat werknemer gedurende meerdere jaren tegen beloning werkzaamheden heeft verricht en dat daarmee wordt vermoed dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst. Bij de beoordeling moeten alle omstandigheden van het geval in

onderling verband worden gezien. De bedoeling van partijen is daarbij niet doorslaggevend. Volgens de kantonrechter zijn vooral de wijze waarop de contractuele verhouding tot stand is gekomen en de wijze waarop de beloning is bepaald van belang. Het initiatief voor de vof kwam van Salonhub c.s. en werknemer had geen invloed op de wijze waarop hij de werkzaamheden zou verrichten. De vof verrichtte geen andere werkzaamheden dan voor Salonhub c.s. Ook na de beëindiging van de vof heeft werknemer zijn werkzaamheden voortgezet zonder zelfstandig over een nieuwe overeenkomst te onderhandelen. Ook over de beloning kon werknemer niet onderhandelen. Salonhub c.s. maakte afspraken met Y over de vergoeding en betaalde een vast bedrag aan de vof. Y bepaalde vervolgens de verdeling binnen de vof. De kantonrechter ziet deze constructie als een bewust opgetuigde constructie met als belangrijkste doel om een formele arbeidsrelatie tussen Salonhub c.s. en werknemer te omzeilen. Dat werknemer vanaf 2024 rechtstreeks factureerde, is onvoldoende om het rechtsvermoeden van een arbeidsovereenkomst te weerleggen. Ook de overige omstandigheden wijzen op een arbeidsovereenkomst. Werknemer kreeg inhoudelijke instructies over zijn werkzaamheden en werktijden en zijn werkzaamheden waren volledig ingebed in de organisatie van Salonhub. Hij verrichtte kernactiviteiten, had contact met klanten en was het gezicht van de onderneming. Verder is niet gebleken dat hij zich liet vervangen, commercieel risico liep of zich als ondernemer gedroeg. De kantonrechter concludeert daarom dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst. Werknemer heeft in beginsel recht op het gebruikelijke of, als dat er niet is, een billijk loon. Het beroep van Salonhub c.s. op de klachtplicht slaagt niet. Hoewel werknemer eerder had kunnen klagen, is niet concreet onderbouwd dat Salonhub c.s. door het late klagen in haar belangen is geschaad. Werknemer heeft bovendien voldoende onderbouwd dat hij vreesde voor het verlies van zijn werk en dat dit gevolgen zou hebben voor zijn studie en financiële situatie. Van hem kon daarom niet worden gevergd dat hij tijdens zijn werkzaamheden al zou klagen. Omdat geen loon als werknemer was overeengekomen en er geen vergelijkbaar personeel was, stelt de kantonrechter een billijk loon vast. Daarbij weegt mee dat werknemer meer deed dan alleen callcenterwerk. Hij onderhield een vast klantenbestand, onderhield klantrelaties en was het gezicht van de onderneming. Tot slot volgt de kantonrechter werknemer in zijn standpunt dat hij fulltime beschikbaar was. Ook wanneer er niet daadwerkelijk werd gewerkt, moest hij beschikbaar zijn. Deze beschikbaarheid telt in beginsel als werktijd. De arbeidsomvang wordt daarom vastgesteld op 40 uur per week. Voor de verdere beoordeling van de vorderingen zijn nadere stukken nodig. Partijen moeten daarom aanvullende overzichten en onderliggende stukken overleggen. De verdere beslissingen in conventie en reconventie worden aangehouden.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 08-09-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2026:3990

Zaaknummer: 11989173 CV EXPL 26-4948

Rechters: E.A.Th. van Wijk

Advocaten: D. Eggen en D. Lacevic

Wetsartikelen: 7:61o BW, 7:61oa BW, 6:8g BW en 7:618 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer stelt na ziekmelding beveiligde locatie te hebben mogen verlaten en vordert vergoedingen wegens ontslag op staande voet. Kantonrechter oordeelt dat negeren van instructie om op vervanging te wachten een dringende reden oplevert.

Feiten

Werknemer is sinds 23 maart 2026 als oproepkracht in dienst bij werkgeefster in de functie van beveiligder. Op 10 mei 2026 werkte hij tijdens een nachtdienst. Tijdens de dienst gaf hij aan dat hij zich niet goed voelde en last had van barstende hoofdpijn, duizeligheid en lichtheid in het hoofd. Omstreeks 01:37 uur meldde hij zich ziek bij de ploegleider. De ploegleider nam namens hem contact op met de piketdienst. Er werd geprobeerd vervanging te regelen, maar dit lukte aanvankelijk niet. Werknemer bleef wachten op vervanging en liep tussendoor nog een controleronde. Er werd hem meegedeeld dat hij, totdat vervanging aanwezig was, op een bank kon rusten en zijn portofoon bij zich moest houden. Omstreeks 03:32 uur liet werknemer weten dat hij niet langer kon wachten en naar huis zou gaan. De ploegleider heeft hem meegedeeld dat hij de locatie niet mocht verlaten voordat er vervanging aanwezig was. Werknemer heeft deze instructie genegeerd en is zelfstandig per fiets naar huis vertrokken. Kort daarna heeft werkgeefster werknemer meegedeeld dat zijn dienstverband per direct werd beëindigd. Volgens werkgeefster was door zijn vertrek een onwerkbaar situatie ontstaan. In de toepasselijke cao voor de particuliere beveiliging wordt het verlaten van een te beveiligen object zonder dringende reden en/of zonder de voorschriften goed op te volgen als een dringende reden aangemerkt. Werknemer verzoekt de kantonrechter om hem een billijke vergoeding en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging toe te kennen. Daarnaast verzoekt hij om betaling van de transitievergoeding. Volgens werknemer ontbreekt een dringende reden en is het ontslag op staande voet daarom niet rechtsgeldig.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer heeft zich weliswaar bij de ploegleider ziekgemeld en het wachten op aflossing is voor hem vervelend geweest, maar hij mocht hierin geen aanleiding zien om, in strijd met de instructie, de locatie te verlaten. Uit de verklaringen blijkt dat geprobeerd werd vervanging te regelen en dat werknemer in afwachting daarvan mocht rusten met zijn portofoon bij zich. Niet is gesteld of gebleken dat zijn ziektebeeld tussen het moment van zijn ziekmelding en zijn vertrek zodanig is verslechterd dat van hem niet langer kon worden gevergd om op aflossing te wachten. Daarbij weegt mee dat hij zelfstandig per fiets naar huis is vertrokken. Ook is niet gebleken dat werkgeefster, gelet op de

aard en ernst van werknemers handelen en de overige omstandigheden, had moeten afzien van ontslag op staande voet. Het verlaten van het te beveiligen object zonder dringende reden en in strijd met de gegeven instructie wordt binnen de particuliere beveiligingsbranche in het algemeen als ontoelaatbaar beschouwd. De kantonrechter oordeelt daarom dat er sprake is van een dringende reden en dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is gegeven. Daarom bestaat er geen aanleiding voor toekenning van een vergoeding wegens onregelmatige opzegging of een billijke vergoeding. Ook de transitievergoeding wordt afgewezen, omdat het eindigen van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van handelen of nalaten van werknemer dat als ernstig verwijtbaar wordt aangemerkt. De proceskosten komen voor rekening van werknemer.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 07-09-2026

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2026:5557

Zaaknummer: 12281066 \ EJ VERZ 26-181

Rechters: E. Horsthuis

Advocaten: S.A. van Lammeren en P.F. Wolbers

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer stelt na zijn uitval wegens ziekte recht te hebben op loon, maar de kantonrechter oordeelt voorlopig dat de arbeidsovereenkomst al door ontslag op staande voet was geëindigd.*Feiten*

Werknemer stelt dat hij nog een arbeidsovereenkomst heeft met werkgever en dat hij na zijn uitval door ziekte recht heeft op betaling van loon. Op 30 september 2025 heeft werkgever werknemer via WhatsApp laten weten dat hij was weggelopen en dat hij kon worden ontslagen wegens het weigeren van werk en weglopen. Werknemer heeft diezelfde dag gereageerd dat hij door ongeschikte werkomstandigheden, het ontbreken van passende werkkleding en materialen en lichamelijke klachten niet in staat was om te werken en medische behandeling nodig had. Uit deze reactie blijkt niet dat hij zich die ochtend had ziekgemeld. Na 30 september 2025 is werknemer niet meer teruggegaan naar de werklocatie. Werknemer heeft de berichtgeving van werkgever opgevat als een ontslag op staande voet. In een later bericht heeft hij geschreven dat hij niet kon instemmen met een ontslag, omdat een ontslag op staande voet volgens hem niet gerechtvaardigd was. Tegen de beëindiging van de arbeidsovereenkomst is vervolgens geen procedure gestart. Werkgever heeft kort voor de zitting nog bedragen aan werknemer betaald voor vakantiegeld en loon over september. Daarnaast heeft werkgever een bedrag verrekend in verband met het niet teruggeven van werkkleding en werkschoenen. Werknemer ontving ten tijde van de zitting een bijstandsuitkering en had tijdelijk woonruimte. Werknemer vordert betaling van loon na zijn uitval door ziekte, omdat hij stelt dat de arbeidsovereenkomst nog voortduurt. Daarnaast vordert hij uitbetaling van opgebouwde maar niet genoten vakantie-uren en de wettelijke verhoging over de bedragen die werkgever te laat heeft betaald. Verder vordert werknemer terugbetaling van het bedrag dat volgens hem als borg voor de werkkleding is ingehouden. Ook vordert hij buitengerechtelijke kosten en rente. Werkgever betwist dat de arbeidsovereenkomst nog voortduurt en stelt dat deze op 30 september 2025 is geëindigd door ontslag op staande voet.

Oordeel

De kantonrechter gaat er voorlopig van uit dat de arbeidsovereenkomst op 30 september 2025 is geëindigd. De berichten van werkgever worden door werknemer als ontslag op staande voet opgevat. Werknemer heeft daartegen binnen de daarvoor geldende termijn geen procedure gestart. Of het ontslag terecht is en deugdelijk is gegeven, laat de kantonrechter in het midden. Omdat de arbeidsovereenkomst voorlopig wordt geacht op 30 september 2025 te zijn

geëindigd, bestaat er geen grond voor betaling van loon over de periode daarna. Ook de vordering tot uitbetaling van vakantie-uren wordt afgewezen. Werknemer heeft niet aannemelijk gemaakt dat na zijn verlof in september nog een saldo aan niet genoten vakantie-uren resteerde. Werkgever heeft de betalingen m.b.t. vakantiegeld en het loon over september veel te laat gedaan. Daarom wordt de gevorderde wettelijke verhoging hierover gedeeltelijk toegewezen. Ook de verrekening in verband met de niet teruggegeven werkkleding en werkschoenen wordt niet gerechtvaardigd geacht. De kleding en schoenen waren op maat besteld, zouden niet opnieuw worden gebruikt en op gebruikte spullen wordt afgeschreven. Werkgever moet dit bedrag daarom alsnog aan werknemer betalen. Werkgever moet daarnaast een deugdelijke bruto-nettospecificatie verstrekken van de toegewezen betalingen. De gevorderde buitengerechtigde kosten worden gedeeltelijk toegewezen, omdat het redelijk was om kosten te maken om de zaak zonder procedure op te lossen. De rente wordt toegewezen vanaf de datum van het vonnis. Omdat geen van beide partijen volledig gelijk heeft gekregen, moeten zij ieder hun eigen proceskosten dragen. Het vonnis is uitvoerbaar bij voorraad.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 29-06-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:11789

Zaaknummer: 12187278 VV EXPL 26-214

Rechters: J.W. Langeler

Advocaten: A.C. Hansen en S. Ruijs-van der Linden

Wetsartikelen: 7:686a lid 4 BW

RECHTSPRAAK

Fitnesscentrum mocht jarenlang bestaande samenwerking met zelfstandig personal trainer, een duurovereenkomst, niet beëindigen met een opzegtermijn van één maand. Toewijzing in kort geding van de vordering tot toelating tot het fitnesscentrum en een voorschot op de schadevergoeding.

Feiten

Mevrouw X (hierna: X) is personal trainer. Zij is in het verleden in dienst geweest bij fitnesscentrum De Club (hierna: De Club), en is na beëindiging van de arbeidsovereenkomst als zelfstandig personal trainer verdergegaan op de locatie van De Club. Zij maakt hierbij gebruik van de fitnessruimte, een groepsruimte en een kantoorruimte van De Club. Partijen hebben in januari 2021 een schriftelijke overeenkomst gesloten waarin staat dat zij een samenwerking aangaan en dat X per 1 februari 2020 haar werkzaamheden als zelfstandige voortzet binnen De Club. Ook staat daarin dat X maandelijks € 600 'vloergeld' moet betalen en dat zij voor dit bedrag tijdens de openingstijden van De Club van 'de ruimte' gebruik mag maken. De Club heeft per brief van 21 juni 2026 aan X laten weten de samenwerking te willen beëindigen op een termijn van een maand, per 24 juli 2026. X heeft schriftelijk laten weten niet in te stemmen met beëindiging. Op 14 augustus 2026 is X de toegang tot de ruimtes ontzegd en moest zij haar sleutels inleveren. X vordert in kort geding toelating tot de ruimtes, een verbod voor De Club om haar opnieuw de toegang tot de ruimtes te ontzeggen en een voorschot op de door haar geleden en te lijden schade wegens inkomstenderving.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. X stelt dat er sprake is van een huurovereenkomst en dat haar ten onrechte de toegang tot de gehuurde ruimtes is ontzegd, waarmee haar spoedeisend belang gegeven is. De vorderingen gebaseerd op een huurovereenkomst worden afgewezen. Ten aanzien van de fitnessruimte is er geen sprake van huur, omdat X geen exclusief gebruik heeft van een specifieke zaak of gedeelte daarvan, maar binnen de openingstijden gebruik kan maken van de faciliteiten, die ook door reguliere leden worden gebruikt. Voor de groepsruimte geldt dat eventuele huurovereenkomsten telkens voor een dag of uur worden gesloten en na afloop daarvan zijn geëindigd. Ook ten aanzien van de kantoorruimte is er geen sprake van huur, omdat daarvoor geen vergoeding is overeengekomen. Wel is sprake van een duurovereenkomst. Deze kon door De Club worden opgezegd, maar de kantonrechter oordeelt dat een opzegtermijn van één maand te kort is, gelet op de jarenlang bestaande samenwerking en de door X opgebouwde klantenkring. Een opzegtermijn van vier maanden is redelijk, zodat

de samenwerking per 1 november 2026 kan eindigen. De Club moet X daarom tot die datum toelaten tot de fitnessruimte, kantoorruimte en groepsruimte, waarbij voor de groepsruimte telkens afzonderlijke afspraken moeten worden gemaakt. Aan deze veroordeling wordt een dwangsom van € 250 per dag verbonden, met een maximum van € 25.000. Omdat De Club door de te korte opzegtermijn is tekortgeschoten in de nakoming van de duurovereenkomst, heeft X in beginsel recht op schadevergoeding. De exacte omvang van de schade kan in kort geding niet worden vastgesteld, maar de kantonrechter acht een schade van ten minste € 1.500 aannemelijk en wijst dit bedrag als voorschot toe. Iedere partij draagt de eigen proceskosten.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 09-09-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2026:11934

Zaaknummer: 12357806

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: mr. D. Buisman en mr. N.A.E. Niels

Wetsartikelen: 7:230 a BW en 6:248 BW

RECHTSPRAAK

De dreigende opmerking van werkneemster als zij op non-actief wordt gesteld naar aanleiding van voor haar tot dan toe onbekende klachten is niet dermate zwaarwegend dat dit een dringende reden voor ontslag op staande voet oplevert. Toewijzing billijke vergoeding.

Feiten

Werkneemster is per 5 februari 2024 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van administratief medewerkster financiën. Werkgeefster heeft werkneemster bij e-mail van 26 februari 2026 op non-actief gesteld. Blijkens de e-mail zijn de redenen hiervoor onder andere het schenden van de geheimhouding, het opzettelijk saboteren en ondermijnen van collega's, pesten en intimidatie en ernstig disfunctioneren en nalatigheid in de werkzaamheden. Toen werkneemster vervolgens na inname van de bedrijfsmiddelen die zij in gebruik had naar de uitgang van het pand van werkgeefster werd begeleid heeft zij een dreigende opmerking gemaakt met de strekking "Ik moet haar niet tegenkomen want dan maak ik haar af, zeg dat maar" in het bijzijn van een collega (hierna: persoon). Later die dag heeft werkgeefster een WhatsAppbericht aan werkneemster gestuurd waarin zij werkneemster op staande voet ontslaat vanwege deze dreigende opmerking, die volgens werkgeefster expliciet gericht is op een collega (hierna: collega) met wie werkneemster een lopend conflict had. Volgens werkgeefster heeft deze bedreiging een grote impact gehad op het gevoel van veiligheid binnen de organisatie. Werkneemster verzoekt een billijke vergoeding, een vergoeding wegens onregelmatige opzetting en een transitievergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De opmerking van werkneemster is bedreigend, ondanks de discussie van partijen over de precieze bewoordingen daarvan. De kantonrechter volgt werkneemster niet in haar ontoereikend toegelichte stelling dat de opmerking niet was gericht aan een specifiek persoon. Werkneemster heeft het conflict tussen haar en collega erkend, en gaf aan dat er geen conflicten met andere collega's waren. De bedreigende opmerking kan een dringende reden voor ontslag op staande voet opleveren, maar er moet rekening worden gehouden met de omstandigheden van het geval. Werkneemster voert aan dat zij op 26 februari 2026 werd verrast omdat zij niet bekend was met de klachten over haar, en de opmerking maakte uit emotie. De door werkgeefster ingebrachte e-mails met klachten van collega's en klanten over werkneemster bevestigen niet dat werkgeefster deze met werkneemster heeft besproken vóór 26 februari 2026. Werkgeefster licht onvoldoende toe wanneer zij deze klachten met werkneemster zou hebben besproken, waardoor niet wordt

toegekomen aan haar bewijsaanbod hieromtrent. De kantonrechter neemt dus aan dat de op non-actiefstelling uit het niets kwam voor werkneemster. Invoelbaar is dat zij uit emotie handelde toen zij de dreigende opmerking maakte. Verzachtende omstandigheid hierbij is dat zij die opmerking tegen persoon maakte buiten de aanwezigheid van anderen. Dat hoefde dus niet tot angst bij collega of het overige personeel te leiden. Hoewel de opmerking onacceptabel was, is het invoelbaar dat zij uit emotie een keer over de schreef is gegaan. Daarom is de opmerking in het totale beeld bezien niet dermate zwaarwegend om een dringende reden te vormen voor ontslag op staande voet. Een minder vergaande sanctie was op zijn plaats geweest. Het ontslag is daarom niet rechtsgeldig gegeven. Dit levert een onregelmatige opzegging door werkgeefster op, dus de vergoeding wegens onregelmatige opzegging zal worden toegewezen, net als de transitievergoeding. De billijke vergoeding wordt ook toegekend, in het licht van het niet rechtsgeldig gegeven ontslag. Deze wordt bepaald ter hoogte van het inkomensverlies van het moment van het ontslag tot aan dat waarop werkneemster met haar nieuwe baan is gestart, verminderd met het bedrag van de gefixeerde schadevergoeding en de door haar ontvangen WW-uitkering. Werkgeefster wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 28-08-2026

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2026:8286

Zaaknummer: 12196738

Rechters: N.J.C. van Spronssen

Advocaten: R.R. Surquin en mr. F.J.M. Huismans

Wetsartikelen: 7:678 lid 2 BW

RECHTSPRAAK

Afwijzing ontbindingsverzoek. Grensoverschrijdend gedrag is grotendeels niet voldoende vast komen te staan. Geen hoor en wederhoor en vertaling van uitspraken leiden tot onzorgvuldig onderzoek werkgever.

Feiten

Werknemer is op 6 januari 2025 in dienst getreden als bij Alvarez & Marsal Benelux B.V. (hierna: "A&M"). Zijn salaris bedroeg € 25.000 bruto per maand exclusief vakantietoeslag. Daarnaast had hij gedurende de eerste twee jaar van zijn dienstverband recht op een gegarandeerde bonus van € 450.000 bruto per jaar. Werknemer was door A&M aangetrokken om in Nederland de corporate tax-praktijk verder uit te bouwen en gaf leiding aan een team van vier personen. Voor zijn indiensttreding had werknemer ongeveer dertig jaar bij Deloitte gewerkt, waar hij partner was. In april 2025 had werknemer grappen gemaakt tegen een junior collega van Aziatische afkomst. Dit leidde tot informele feedback, waarna werknemer met de betreffende collega in gesprek is gegaan. Van 22 tot en met 25 januari 2026 nam werknemer deel aan de werkgerelateerde ski-trip. Tijdens deze trip maakte hij tegenover een mannelijke collega een opmerking over het uiterlijk van een vrouwelijke collega, waarbij hij onder meer haar borsten en achterwerk benoemde. Tijdens en na de ski-trip meldden meerdere collega's zich bij A&M met klachten over ongepast en grensoverschrijdend gedrag van werknemer. Op 12 maart 2026 werd werknemer met verschillende gedragingen en uitlatingen geconfronteerd. Op 13 maart 2026 werd hij verzocht voorlopig thuis te werken. A&M startte vervolgens een intern onderzoek. A&M liet werknemer weten dat hij de notulen van het gesprek zou ontvangen en gelegenheid zou krijgen daarop te reageren en dat het onderzoeksrapport vervolgens zou worden besproken. De geplande bijeenkomst van 23 maart 2026 werd afgelast en verplaatst naar 27 maart 2026. Het gesprek op 27 maart duurde ongeveer vijftien minuten. Tijdens dit gesprek kreeg werknemer het onderzoeksrapport, dat al op 17 maart 2026 was gedateerd, en deelde A&M mee dat zij streefde naar beëindiging van het dienstverband. Ook werd een vaststellingsovereenkomst aangeboden. A&M verzoekt de kantonrechter om ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens verwijtbaar handelen, dan wel ernstig verwijtbaar handelen. Subsidiar stelt A&M dat er sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding, disfunctioneren of een combinatie van ontslaggronden. Werknemer verzet zich tegen de ontbinding en stelt onder meer dat het onderzoek onvoldoende zorgvuldig is uitgevoerd.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Een arbeidsovereenkomst kan alleen worden ontbonden indien er sprake is van een redelijke grond en herplaatsing binnen een redelijke termijn niet mogelijk is of niet in de rede ligt. A&M mocht de meldingen over mogelijk grensoverschrijdend gedrag volgens de kantonrechter serieus nemen en had als goed werkgever ook aanleiding om daarnaar onderzoek te doen. Het interne onderzoek is volgens de kantonrechter echter onvoldoende zorgvuldig en transparant uitgevoerd. De verwijten waren grotendeels gebaseerd op anonieme verklaringen, waarbij werknemer slechts bepaalde citaten en bovendien vertalingen daarvan kreeg voorgelegd. Daardoor ontbrak de context van de verklaringen en werd werknemer beperkt in zijn mogelijkheid om de beschuldigingen te betwisten. Daarnaast had A&M toegezegd dat werknemer de notulen van het eerdere gesprek zou ontvangen en daarop zou kunnen reageren. Deze gelegenheid heeft hij volgens de kantonrechter niet daadwerkelijk gekregen. In plaats daarvan werd tijdens het korte gesprek van 27 maart 2026 het reeds tien dagen eerder opgestelde onderzoeksrapport overhandigd en werd direct meegedeeld dat A&M naar beëindiging van het dienstverband streefde. Van een reële mogelijkheid van hoor en wederhoor was daarom geen sprake. Deze tekortkomingen hebben volgens de kantonrechter ook gevolgen voor de bewijswaardering. Van een groot deel van de door A&M gestelde uitlatingen kan niet worden vastgesteld dat werknemer deze daadwerkelijk heeft gedaan. De enige uitlating die werknemer heeft erkend, betrof zijn opmerking tijdens de ski-trip. De kantonrechter acht deze opmerking grensoverschrijdend en verwijtbaar, mede omdat werknemer een leidinggevende positie had, maar vindt deze op zichzelf niet zodanig ernstig dat van A&M niet langer kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. De overige, zwaardere uitlatingen zijn volgens de kantonrechter onvoldoende komen vast te staan. Het aanbod van A&M om de volledige verklaringen van de anonieme getuigen pas tijdens de zitting alsnog in het geding te brengen, kwam te laat. Aan verdere bewijslevering wordt daarom niet toegekomen. De kantonrechter wijst het ontbindingsverzoek van A&M af. Ook de tegenverzoeken van werknemer worden afgewezen. A&M wordt veroordeeld in de proceskosten

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 14-08-2026

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2026:9183

Zaaknummer: 12211720

Rechters: C.W. Inden

Advocaten: P.M. Roest Crollius en M.J. Draaisma

Wetsartikelen: 7:66g lid 1 BW, 7:66g lid 3 sub e BW en 7:671b BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding a-grond. Ziekte werknemer staat niet in de weg van de ontbinding, nu werknemer ziek is geworden na het indienen van het A-formulier. Voldaan aan herplaatsing. Toets afspiegeling niet aan de orde.

Feiten

Werknemer is op 1 mei 2024 in dienst getreden als Operations Duty Manager bij Viggo EIN SPN B.V. (hierna: “Viggo”). Bij e-mail van 7 juli 2025 is meegedeeld dat hij met ingang van 1 augustus 2025 zou worden benoemd tot Deputy Ground Operations Manager. Viggo maakte sinds december 2025 deel uit van het Viggo-concern. Daarvoor maakte hij deel uit van het Skytanking-concern. Skytanking verkeerde in een slechte financiële en organisatorische situatie en een faillissement dreigde. Na de overname heeft Viggo een reorganisatie doorgevoerd. Daarbij kwamen verschillende managementfuncties te vervallen, waaronder de functies van Duty Manager en Supervisor. Viggo heeft op 12 december 2025 bij het UWV een ontslagaanvraag wegens bedrijfseconomische redenen ingediend. Werknemer heeft zich vervolgens op 15 december 2025 ziekgemeld. Het UWV heeft de ontslagaanvraag bij beslissing van 20 maart 2026 afgewezen. Het UWV achtte wel aannemelijk dat bezuiniging op personeelskosten noodzakelijk was. Werkgever verzoekt ontbinding op grond van bedrijfseconomische redenen bij de kantonrechter.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Uit artikel 7:671b lid 2 BW volgt dat de kantonrechter een ontbindingsverzoek alleen kan inwilligen indien er geen opzegverboden als bedoeld in artikel 7:670 BW gelden. Er zijn enkele uitzonderingen op het opzegverbod tijdens ziekte. In dit geval gaat het om de uitzondering als genoemd in artikel 7:670 lid 1 onder b BW: een ziekmelding nadat het ontslagverzoek door het UWV is ontvangen. Een ontbindingsverzoek kan worden toegewezen op de a-grond als de werknemer arbeidsongeschikt is geworden in de periode tussen de ontslagaanvraag bij het UWV en het verzoek om ontbinding aan de kantonrechter. Dit is hier het geval. Vervolgens beoordeelt de kantonrechter of er sprake is van een redelijke grond voor ontbinding op de a-grond. Viggo moet aannemelijk maken dat de arbeidsplaats van werknemer over een toekomstige periode van ten minste 26 weken noodzakelijkerwijs vervalt als gevolg van een reorganisatie die nodig is voor een doelmatige bedrijfsvoering. Viggo heeft voldoende onderbouwd dat een besparing op de loonkosten noodzakelijk was en dat daarom onder meer de functies van Duty Manager en Supervisor zijn vervallen. De kantonrechter acht het verval van de functie van werknemer als Operations Duty Manager daarom noodzakelijk.

Omdat alle arbeidsplaatsen en functies van Duty Managers vervallen, is het afspiegelingsbeginsel niet aan de orde. Viggo heeft volgens de kantonrechter ook aan haar herplaatsingsplicht voldaan. Viggo heeft concernbreed naar herplaatsingsmogelijkheden gekeken, terwijl nauwelijks passende vacatures beschikbaar waren en werknemer volledig arbeidsongeschikt was, waardoor herplaatsingsgesprekken nog niet konden plaatsvinden. Ook is niet aannemelijk geworden dat werknemer binnen een redelijke termijn van ten minste 26 weken in een passende functie kon worden herplaatst, mede omdat de passende functiegroepen op Eindhoven Airport vol waren en er geen passende vacatures werden verwacht. De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst daarom met ingang van 1 november 2026. Werknemer heeft ook recht op de transitievergoeding. Beide partijen worden veroordeeld in hun eigen proceskosten, omdat de aard van de zaak daartoe aanleiding geeft en er geen sprake is van (ernstig) verwijtbaar handelen of nalaten van een van beide partijen.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 08-09-2026

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2026:6591

Zaaknummer: 12238349

Rechters: J.A. van Voorthuizen

Advocaten: R. Zwanenberg

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 BW, 7:671b lid 9 onder a BW en Ontslagregeling

RECHTSPRAAK

Rechtsgeldig ontslag op staande voet. Werkneemster met Pfeiffer doet tijdens ziekteperiode mee aan Hyrox. Niet onbegrijpelijk dat werkgeefster het vertrouwen in een samenwerking is verloren.

Feiten

Werkneemster is op 1 januari 2025 in dienst getreden bij werkgeefster. Werkneemster is aangenomen voor een functie van 32 tot 40 uur, maar uiteindelijk zijn partijen een dienstverband van 28 uur per week overeengekomen. Tijdens het eerste dienstjaar ontstonden spanningen over onder meer de arbeidsomvang, de werktijden en de beschikbaarheid van werkneemster. Werkgeefster had werkneemster toegestaan om op maandagen thuis te blijven voor de zorg voor haar dochter, waarbij de niet-gewerkte uren later zouden worden ingehaald. Volgens werkgeefster zijn deze uren uiteindelijk niet ingehaald. Desondanks heeft werkgeefster de arbeidsovereenkomst met twee jaar verlengd. Wel is tijdens het verlengingsgesprek gesproken over herstel van wederzijds vertrouwen. Op 10 februari 2026 heeft werkneemster zich ziek gemeld vanwege spanningen in de arbeidsrelatie. Op 13 maart 2026 heeft werkneemster laten weten dat zij de ziekte van Pfeiffer (en een zware keelontsteking) heeft en daardoor niet in staat is om te werken. Zij geeft aan door kleine inspanningen al moe te zijn en overdag veel te slapen. Ondanks deze ziekte heeft werkneemster op 27 maart 2026 deelgenomen aan een Hyrox, een fitnesscompetitie waarbij deelnemers acht keer achter elkaar een kilometer hardlopen en vervolgens een fitnessoefening doen. Toen werkgeefster werkneemster hiermee confronteerde was haar reactie dat sporten gezond is. Volgens werkgeefster is er een discrepantie tussen het voorgehouden ziektebeeld en de fysieke inspanningen die werkneemster bij de Hyrox heeft moeten leveren. Werkneemster is op 3 april 2026 op staande voet ontslagen. Werkneemster betwist ten eerste dat er sprake is van een dringende reden. Zij heeft zich immers ziekgemeld wegens de spanningen in de arbeidsrelatie, niet wegens de ziekte van Pfeiffer. Daarnaast stelt ze ook dat het aan de bedrijfsarts is om te beoordelen of zij ziek is en wat zij nog wel en niet kan doen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Niet de spanningen in de arbeidsrelatie of de vraag of zij feitelijk kon deelnemen aan de Hyrox liggen ten grondslag aan het ontslag. Er is sprake van een schending van het vertrouwen van werkgeefster. Partijen hebben eerder met elkaar gesproken over het herstel van vertrouwen om de door werkneemster ervaren spanningen in de arbeidrelatie weg te nemen. Op 1 april 2026 kwam het werkgeefster ter oren dat

werkneemster aan een Hyrox had meegenomen, terwijl zij zich twee weken daarvoor nog had ziekgemeld wegens Pfeiffer, waardoor kleine inspanningen al te veel waren. Partijen hadden juist meermaals gesproken over herstel van vertrouwen zodat nu juist het wegvallen van vertrouwen als gevolg van onjuiste mededelingen van werkneemster omtrent haar belastbaarheid, reden geweest is om de arbeidsrelatie onmiddellijk te beëindigen. In het licht van de door werkgeefster geschetste bereidheid om werkneemster te helpen bij het combineren van haar werkrooster met haar privéomstandigheden, is het volgens de kantonrechter niet onbegrijpelijk dat zij alle vertrouwen in verdere samenwerking verloor toen zij hoorde dat werkneemster had meegedaan aan een Hyrox. De kantonrechter is daarom van oordeel dat er voldoende gronden zijn om werkneemster op staande voet te ontslaan. Ook is er voldaan aan de onverwijldheidseis en is de reden voor het ontslag onverwijld medegedeeld aan werkneemster. De transitievergoeding wordt toegekend. Het handelen van werkneemster moet volgens de kantonrechter niet als ernstig verwijtbaar worden aangemerkt. Hiervoor moet sprake zijn van bijzondere omstandigheden en er mag volgens de kantonrechter dan ook niet snel worden aangenomen dat geen transitievergoeding verschuldigd is. Naast de transitievergoeding heeft werkneemster recht op het nog openstaande loon en de vakantiebijslag tot en met 3 april 2026 en op een vergoeding voor woon-werkverkeer vermeerderd met de wettelijke rente. Er is geen sprake van onverschuldigd betaald loon. Nu partijen over en weer op punten in het ongelijk zijn gesteld, worden beide partijen veroordeeld in de eigen proceskosten.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 02-09-2026

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2026:8540

Zaaknummer: 12218463

Rechters: M.A.J.M. van Sprundel-Jansen

Advocaten: J.A.M. Kuijlaars en B. Vleer

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:686a lid 1 BW en 7:671 lid 1 BW

RECHTSPRAAK

Officemanager ontkomt aan groot deel van fraudeverwijten door finale kwijting en latere halvering van de beëindigingsvergoeding, maar moet ruim € 10.000 terugbetalen voor onvoldoende verklaarde privé-uitgaven en betalingen via werkgever.

Feiten

Werknemer was van 1 juni 2017 tot 1 januari 2025 bij werkgeefster in dienst als officemanager. Het dienstverband is geëindigd door een vaststellingsovereenkomst van 15 en 18 november 2024. In die overeenkomst werd onder meer bepaald dat werknemer een beëindigingsvergoeding van € 4.000 bruto en een bijdrage in de kosten van rechtsbijstand zou ontvangen. Ook verleenden partijen elkaar finale kwijting voor aanspraken die voortvloeiden uit de arbeidsovereenkomst en de beëindiging daarvan. Na het sluiten van de vaststellingsovereenkomst liet werkgeefster op 14 januari 2025 aan werknemer weten niets meer te zullen betalen, omdat volgens haar diverse frauduleuze handelingen en financiële malversaties waren ontdekt. Vervolgens hebben de gemachtigden van partijen gecorrespondeerd en op 13 februari 2025 telefonisch overleg gevoerd. Naar aanleiding daarvan aanvaardde werknemer het aanbod van werkgeefster om de eerder overeengekomen vergoeding te verlagen tot € 2.000 bruto, zonder aansprakelijkheid te erkennen en uitsluitend om een kostbare procedure te voorkomen. Werkgeefster betaalde ook dit bedrag niet uit. Werkgeefster vordert onder meer betaling van € 72.849,83 en afgifte van de inloggegevens van een aan zijn KvK-nummer gekoppeld Bol.com-account. Volgens werkgeefster heeft werknemer zich tijdens het dienstverband schuldig gemaakt aan diverse onrechtmatige salarisbetalingen, banktransacties en privé-uitgaven ten laste van werkgeefster.

Oordeel

De kantonrechter stelt voorop dat de finale kwijting in de vaststellingsovereenkomst moet worden uitgelegd aan de hand van wat partijen redelijkerwijs over en weer mochten begrijpen. Hoewel het kwijtingsbeding ruim was geformuleerd, betekende dit niet dat werkgeefster afstand had gedaan van alle mogelijke, ten tijde van het sluiten van de overeenkomst nog onbekende vorderingen. De rechter oordeelt daarom dat de meeste gestelde malversaties niet onder de finale kwijting vallen. Een uitzondering geldt voor de gestelde onterechte loonsverhogingen: omdat het laatstverdiende salaris expliciet in de vaststellingsovereenkomst is opgenomen en werkgeefster bekend was met het startsalaris, vallen geschillen over de salarisontwikkeling wel onder de finale kwijting. Die vordering wordt afgewezen.

Vervolgens oordeelt de kantonrechter dat partijen in februari 2025 een aanvullende minnelijke regeling hebben getroffen over de toen bekende onregelmatigheden, waaronder salarisverhogingen, vakantiegeld, een extra maandsalaris, bepaalde onkostenvergoedingen, CAK-kosten en een factuur. Door in verband met die onderwerpen de beëindigingsvergoeding te halveren, mochten partijen ervan uitgaan dat het geschil daarover definitief was afgedaan. Ook die vorderingen worden daarom afgewezen. Voor later ontdekte, andere onregelmatigheden geldt dit niet. Werkgeefster hoefde naar aanleiding van de eerdere salaris- en emolumentenkwesties geen volledig onderzoek naar alle door werknemer verrichte betalingen te doen.

Bij de inhoudelijke beoordeling wijst de kantonrechter enkele vorderingen af, waaronder de vordering wegens een te hoog nettosalaris uit 2018, omdat die is verjaard, en de vorderingen rond facturen, omdat werkgeefster onvoldoende heeft gesteld welke facturen zonder rechtsgrond zijn betaald. Andere posten worden wel toegewezen. De rechter acht onder meer onvoldoende onderbouwd dat bedragen van BNI/Parksoos contant zijn terugbetaald, dat Samsung-telefoons met toestemming zijn aangeschaft, dat diverse Bol.com-bestellingen zakelijk zijn of contant zijn vergoed, dat de betaling voor e-werkboeken een terugbetaling betreft, en dat betalingen met een onjuiste combinatie van naam en IBAN een geldige rechtsgrond hebben. Ook een bestelling voor gekleurde t-shirts wordt toegewezen. De vordering tot afgifte van de Bol.com-inloggegevens wordt afgewezen, omdat het account ook privégegevens van werknemer bevat. Wel wordt van hem verwacht dat hij meewerkt aan ontkoppeling van het KvK-nummer. Per saldo veroordeelt de kantonrechter werknemer tot betaling van € 10.955,19, vermeerderd met wettelijke rente vanaf 25 juli 2025. Het meerdere wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 09-09-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2026:11008

Zaaknummer: 12067373 \ CV EXPL 26-497

Rechters: M.A.J. Berkers

Advocaten: N.H. Fridsma en L. Kunst-Van Leeuwen

Wetsartikelen: 7:670b BW

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek van de arbeidsovereenkomst met chauffeur wordt afgewezen. Het incident dat zich bij een klant heeft voorgedaan is de chauffeur te verwijten, maar brengt niet met zich dat dit, op zichzelf bezien, een ontbinding van de arbeidsovereenkomst rechtvaardigt.

Feiten

Werknemer is op 1 oktober 2018 in dienst getreden als chauffeur bij PostNL Transport B.V. (hierna: PostNL). Werknemer is ook lid van de ondernemingsraad. Op de arbeidsovereenkomst is de Cao van PostNL, de Gedragslijn en de Gedragscode van het PostNL Concern en het Zakboekje Transport van toepassing. Hierin is onder meer opgenomen dat PostNL verlangt dat medewerkers zich als goed werknemer gedragen, respectvol met elkaar en de klant omgaan en zich onthouden van gedragingen die ook in de maatschappij niet door de beugel kunnen. In mei 2023 had PostNL de loonbetaling aan werknemer enige tijd stopgezet omdat zijn rijbewijs op 3 mei 2023 was ingevorderd wegens een vermoeden van ongeschiktheid. Vanaf 30 mei 2023 is werknemer vervangende werkzaamheden bij PostNL gaan verrichten en is de loonbetaling hervat. Het door werknemer ingestelde beroep tegen de invordering is door de rechtbank gegrond verklaard. Op 4 september 2024 heeft werknemer een officiële waarschuwing van PostNL gekregen vanwege het zich niet houden aan de binnen PostNL geldende verzuimvoorschriften door niet telefonisch bereikbaar te zijn tijdens ziekte. Op 17 november 2025 was werknemer bij een klant om rolcontainers te lossen en daar heeft zich een incident voor gedaan. Volgens de klant heeft werknemer binnen haar bedrijf foto's gemaakt en is hij daarop aangesproken, is security gebeld om te ondersteunen, maar is werknemer via de dockdeur naar buiten gesprongen om vervolgens met open deuren weg te rijden waarna hij bij de toegangspoort met een van de deuren schade heeft toegebracht aan de intercompaal. PostNL heeft werknemer vervolgens op non-actief gesteld en onderzoek laten verrichten door PostNL Security. In onderstaande procedure verzoekt PostNL de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden wegens (ernstig) verwijtbaar handelen (e-grond) en/of een verstoorde arbeidsverhouding (g-grond). Werknemer voert als verweer dat hij met zijn telefoon bij de klant een QR-code heeft willen scannen omdat er een oproep was bij PostNL om verdwaalde rolcontainers op te sporen. Van het maken van beeldopnames bij de klant is geen sprake. Door een eerdere traumatische ervaring voelde werknemer zich na aangesproken te zijn door een medewerker bij de klant bovendien opgesloten en dat leidde tot een paniecreactie en vluchtreactie via het dock. Omdat werknemer daarvan zelf ook geschrokken was, heeft hij direct de controlekamer ingelicht en daarna zijn chauffeurscoach.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Verwijtbaar handelen?

Het door PostNL gestelde verwijtbaar handelen is niet komen vast te staan. Het incident van werknemer op 17 november 2025 bij de klant is gedrag dat niet hoort en werknemer had dat kunnen weten. Werknemer heeft met dat gedrag in strijd met de regels van PostNL gehandeld door zich niet integer en onveilig te gedragen en zich niet als gast te gedragen bij haar zakelijke relatie. Daarnaast heeft werknemer in strijd met de huisregels van de desbetreffende klant gehandeld. Zoals PostNL stelt, was het gesprek van werknemer met de meldkamer kort en niet volledig met alle details, maar dat wil niet zeggen dat werknemer niet open was over het voorval en hij heeft willen voordoen dat het niet veel voorstelde. Het enkele incident van 17 november 2025 levert verwijtbaar handelen op, maar brengt niet met zich dat dit, op zichzelf bezien, een ontbinding van de arbeidsovereenkomst rechtvaardigt. Volgens PostNL speelde nog mee dat werknemer een gewaarschuwd man was door eerdere incidenten. Ten aanzien van het rijbewijs staat met de uitspraak van de bestuursrechter echter vast dat werknemer geen verwijt valt te maken van het ingevorderde rijbewijs. Ook is de kantonrechter van oordeel dat PostNL het werknemer ten onrechte kwalijk neemt dat hij zich wegens een verkoudheid ziek heeft gemeld. Hiermee gaat PostNL ten onrechte op de stoel van de bedrijfsarts zitten. Ook de door PostNL beweerde schade is niet vast komen te staan, nu werknemer dit gemotiveerd heeft betwist.

Verstoorde arbeidsverhouding?

PostNL heeft aan het verzoek tot ontbinding op grond van een verstoorde arbeidsverhouding dezelfde verwijten ten grondslag gelegd als aan de eerder beoordeelde grond. PostNL stelt dat zij geen vertrouwen meer heeft in werknemer omdat hij geen volledige en eerlijke melding heeft gedaan van het incident. De kantonrechter volgt PostNL hier niet in. Het gesprek dat werknemer had met de controlekamer was vrij kort waardoor het begrijpelijk is dat hij daarin niet alle details van het incident heeft verteld. Dat werknemer in dat gesprek bewust informatie achter wilde houden, blijkt echter nergens uit. Het incident van 17 november 2025 kan dus niet leiden tot een verstoring van de arbeidsverhouding, althans niet zodanig dat van PostNL in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Dit betekent dat het ontbindingsverzoek wordt afgewezen.

Tegenverzoeken

Werknemer verzoekt in een tegenverzoek nog om toekenning van een overwerkvergoeding en een vergoeding voor onregelmatige uren (t.o.t.-vergoeding). Beide vergoedingen worden toegekend. Werknemer verrichtte voor de op non-actiefstelling immers structureel overwerk. Dit behoort tot het loon van werknemer. De op non-actiefstelling is naar het oordeel van de kantonrechter een omstandigheid die in redelijkheid voor rekening van PostNL komt. Hierdoor heeft werknemer op grond van de wet recht op doorbetaling van de gemiddelde

overwerkvergoeding vanaf 1 januari 2026. Ditzelfde geldt voor de t.o.t.-vergoeding. De wettelijke verhoging wordt gematigd tot 10%. Voor de volledigheid merkt de kantonrechter op dat PostNL de overwerkvergoeding en t.o.t.-vergoeding na hervatting van het werk door werknemer weer op basis van de feitelijke uren zoals voor de op non-actiefstelling het geval was, verschuldigd is.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 31-08-2026

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2026:8518

Zaaknummer: 12068906 AZ VERZ 26-7 (E)

Rechters: M.P. Tilman-Knoester

Advocaten: B. Filippo, mr. L.J. Witvliet en J.T.J. Poell

Wetsartikelen: 7:628 BW en 7:669 lid 3 sub e en g BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet van werknemer die nevenwerkzaamheden verrichtte tijdens ziekte is niet rechtsgeldig, omdat werkgeefster niet onverwijld heeft gehandeld. Zij was al eind 2023 bekend met het gegeven dat werknemer het niet eens was met de ingetrokken toestemming en heeft daarna onvoldoende voortvarend gehandeld.

Feiten

Werknemer is sinds 2016 bij Stichting Portaal in dienst geweest. Werknemer had naast zijn werk bij Portaal een eigen autobedrijf. Tijdens zijn werk bij Portaal hebben zich incidenten voorgedaan die de veiligheid van werknemer mogelijk in gevaar hebben gebracht. Bij Portaal zijn ook zes loonbeslagen gelegd ten laste van werknemer. Een van die loonbeslagen hield verband met de onderneming van werknemer. Het ging om kosten van ontruiming van een hennepplantage. Deze situatie is tweemaal met werknemer besproken. Een dag na het laatste gesprek heeft Portaal haar toestemming aan werknemer om te werken voor zijn autobedrijf ingetrokken. Op 12 oktober 2023 heeft werknemer zich ziekgemeld. De bedrijfsarts heeft in dat kader geconcludeerd dat er (ook) sprake is van een arbeidsconflict. De op advies van de bedrijfsarts ingezette mediation heeft niet tot een oplossing geleid. Daarna is de communicatie tussen partijen stroef gaan verlopen. Ook had Portaal een recherchebureau ingeschakeld om in kaart te brengen of en in welke mate werknemer werkzaam was in zijn autobedrijf. Op 13 mei 2025 heeft Portaal werknemer, na hem te hebben uitgenodigd voor een gesprek, op staande voet ontslagen. In de ontslagbrief is te lezen dat zij werknemer verwijt dat hij sinds 12 oktober 2023 niet meer heeft gewerkt voor Portaal, sinds begin januari 2025, zelfs na de doorgevoerde loonstop, weigert in gesprek te gaan met Portaal en dat werknemer de laatste tijd aantoonbaar actief betrokken en aan het werk is voor een professioneel autobedrijf terwijl de toestemming daarvoor door Portaal is ingetrokken. Werknemer heeft dit ontslag aangevochten bij de kantonrechter. De kantonrechter heeft geoordeeld dat het ontslag niet rechtsgeldig was, omdat het ontslag niet onverwijld is gegeven. Portaal is veroordeeld om de gefixeerde schadevergoeding te betalen. De overige verzoeken van werknemer tot betaling van achterstallig loon, de transitievergoeding en een billijke vergoeding zijn afgewezen. Werknemer is daarom in hoger beroep gegaan.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Mededeling dringende reden

Bij de beoordeling stelt het hof voorop dat uit de ontslagbrief van 13 mei 2025 moeilijk valt te ontwaren welke redenen voor Portaal hebben meegeteld om tot haar ontslagbesluit te komen en hoe zwaar deze voor haar wogen. Als het hof Portaal voor wat betreft de mededelingseis het voordeel van de twijfel geeft, kunnen uit de ontslagbrief drie dringende redenen worden afgeleid, namelijk (1) de weigering van werknemer om met Portaal in gesprek te gaan en de blokkering van zijn re-integratie, (2) de ongeloofwaardige uitspraken en het respectloos gedrag van werknemer tijdens een gesprek en (3) het, ondanks het verbod, werken van werknemer in zijn autobedrijf. Ten aanzien van de eerste twee redenen oordeelt het hof dat deze geen dringende reden opleveren. Portaal heeft namelijk al een loonsanctie opgelegd voor de blokkering van de re-integratie. Deze sanctie is passend en Portaal heeft niet voldoende duidelijk gesteld dat er aanvullende, bijzondere, omstandigheden zijn die een ontslag op staande voet op deze grond rechtvaardigen. Op het handelingen van werknemer tijdens het gesprek dat heeft plaatsgevonden is zeker wat aan te merken, maar Portaal heeft dat voor een deel aan zichzelf te wijten. Zij is namelijk ook niet transparant geweest over het door haar ingeschakelde recherchebureau. Aan de behandeling van het derde verwijt komt het hof niet toe, omdat het van oordeel is dat het ontslag op grond van deze (mogelijke) dringende reden niet onverwijd is gegeven.

Onverwijd ontslag op staande voet

Het gaat hier om een ontslaggrond waarnaar Portaal onderzoek heeft verricht naar aanleiding van een vermoeden. Het hof komt echter tot de conclusie dat Portaal onvoldoende voortvarend heeft gehandeld. Portaal wist dat werknemer zich niet neerlegde bij de intrekking van haar toestemming voor het uitoefenen van het autobedrijf. Los van de vraag of dat standpunt van werknemer terecht was, was voor Portaal in elk geval duidelijk dat hierover geen overeenstemming bestond. Zij kon er daarom niet zonder meer van uitgaan dat werknemer zijn nevenactiviteiten had gestaakt. Portaal heeft aangevoerd dat zij daarvan uitging vanwege de arbeidsongeschiktheid van werknemer. Dat is echter een eigen aanname van Portaal, omdat zij geen advies van de bedrijfsarts heeft gevraagd of de nevenwerkzaamheden een beletsel vormden voor herstel. Portaal heeft het punt van de nevenactiviteiten een tijd lang niet ter discussie gesteld. Zij heeft pas na de loonstop van 17 maart 2025 weer actie ondernomen door het recherchebureau opnieuw in te schakelen. Het hof begrijpt dat Portaal niet wilde tolereren dat werknemer zich niet neerlegde bij de intrekking van de toestemming voor het verrichten van nevenactiviteiten, omdat zij die bevoegdheid als werkgeefster in beginsel heeft. Maar dit punt speelde al vanaf eind 2023, zodat zij dit in 2025 niet (meer) kon aangrijpen voor een ontslag op staande voet.

Vergoedingen

Nu het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is, heeft Portaal de arbeidsovereenkomst opgezegd tegen een eerdere dag dan de op grond van de wet geldende opzegtermijn (art. 7:672 lid 2 BW). Werknemer heeft daarom aanspraak op uitbetaling van de gefixeerde vergoeding wegens onregelmatige opzegging van lid 11 van dat artikel. De loonvordering bestrijkt de periode vanaf 16 februari 2025 tot het einde van het dienstverband op 13 mei 2025. Portaal

heeft over die periode geen loon betaald, omdat zij op 17 februari 2025 een loonstop heeft opgelegd per 16 februari 2025. Deze loonstop was terecht, nu werknemer met steeds wisselende redenen het gesprek met Portaal afhiel, toezeggingen niet nakwam en steeds nieuwe obstakels opwierp. Werknemer heeft, anders dan de kantonrechter heeft geoordeeld, wel recht op de transitievergoeding. Hoewel het hof van oordeel is dat werknemer de re-integratie heeft gefrustreerd, betekent dit nog niet dat het einde van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen. Tot slot heeft werknemer in beginsel aanspraak op een billijke vergoeding. Toch wordt deze door het hof afgewezen, omdat de waarde van het dienstverband nihil is. Werknemer was immers ziek, ontving geen loon vanwege de loonstop en het dienstverband had na 104 weken ziekte beëindigd kunnen worden.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 31-08-2026

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2026:5624

Zaaknummer: 200.363.968

Rechters: A.E.F. Hillen, M.P.C.J. van Bavel en R.J.A. Dil

Advocaten: T.C. Reintjes en J.E. Brouwer-Harbach

Wetsartikelen: 7:66o BW, 7:66oa BW, 7:678 BW, 7:672 lid 11 BW, 7:629 lid 3 BW en 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Niet naleven algemeen verbindend verklaarde cao PB en SFPB door werkgever. Veroordeling tot naleving cao's en betaling forfaitaire boete. Veroordeling betaling geldsom werknemers op straffe van een dwangsom. Bestuurdersaansprakelijkheid.

Feiten

SFPB, opgericht in 2000 door werkgevers- en werknemersorganisaties, voert onder andere controles uit op de correcte naleving van twee cao's in de beveiligingsbranche. Het gaat om de cao Particuliere Beveiliging (hierna: cao PB) en de cao Sociaal Fonds Particuliere Beveiliging (hierna: cao SFPB). Beide cao's zijn algemeen verbindend verklaard (geweest). Guard Security is een beveiligingsbedrijf en valt onder de werkingssfeer van de cao PB en cao SFPB. Op 22 oktober 2024 en 9 januari 2025 heeft SFPB onderzoek gedaan naar de naleving van de cao's door Guard Security over de controleperiode juli 2022 tot en met juni 2023. SFPB heeft Guard Security per brief van 20 januari 2025 geïnformeerd dat zij negen cao-overtredingen heeft vastgesteld, met name op het gebied van de betaling van loon en toeslagen. SFPB heeft Guard Security verzocht de geconstateerde overtredingen met terugwerkende kracht te corrigeren en bewijsstukken van deze correcties aan SFPB te sturen. SFPB heeft over het corrigeren van de overtredingen meerdere keren contact opgenomen met Guard Security en haar brieven gestuurd maar Guard Security heeft in die periode niet gereageerd. Bij brief van 27 maart 2025 heeft SFPB Guard Security in gebreke gesteld en de forfaitaire boete aangezegd. Bij e-mail van 9 april 2025 heeft Guard Security gereageerd. In de brief is opgenomen dat hij de cao altijd zo veel mogelijk heeft willen naleven en dat hij voor zover mogelijk de correcties zal uitvoeren. Ook heeft hij verzocht een andere controleperiode te hanteren omdat de gehanteerde periode voor Guard Security om meerdere redenen bijzonder ongunstig is. In de daaropvolgende correspondentie heeft SFPB toegelicht dat zij geen andere controleperiode zal hanteren en heeft zij Guard Security c.s. meerdere keren verzocht de correctiestukken over te leggen. Guard Security c.s. heeft op haar beurt wederom verzocht om een andere controleperiode en heeft aangegeven de verzochte correctiestukken niet aan te kunnen leveren. SFPB vordert onder meer Guard Security c.s. te veroordelen tot naleving van de cao PB en de cao SFPB indien en voor zover deze algemeen verbindend zijn verklaard, en meer precies tot het corrigeren van de vastgestelde cao-overtredingen, en het overleggen van correctiestukken zoals bedoeld in de rapportagebrief SFPB van 20 januari 2025, op straffe van een dwangsom van € 500 per dag en Guard Security c.s. hoofdelijk te veroordelen om een forfaitaire schadevergoeding te betalen.

Oordeel

De kantonrechter overweegt dat Guard Security als werkgever onder de werkingssfeer van de cao PB en cao SFPB valt en daarom beide cao's moet naleven in de periodes dat die algemeen verbindend zijn verklaard. Gelet op de doelstelling van SFPB zoals verwoord in artikel 2 lid 1 controlereglement, heeft zij ook belang bij haar vordering. Vaststaat dat Guard Security c.s. de tekortkomingen zoals benoemd in de brief van 20 januari 2025 niet hebben gecorrigeerd en de verzochte correctiestukken niet hebben overgelegd. In de periode tot aan de dagvaarding hebben zij SFPB alleen verzocht om een andere controleperiode te hanteren en hebben zij geen correcties doorgevoerd of stukken overgelegd. Na de mondelinge behandeling is de procedure zes weken aangehouden zodat Guard Security c.s. de correcties alsnog konden doorvoeren en de nabetalingen konden verrichten, maar dat hebben zij niet gedaan. Zij hebben bij hun e-mail van 20 mei 2026, twee dagen voor de afloop van de aanhouding van de procedure, alleen een document met loonbetalingen aan SFPB toegestuurd. Dat is onvoldoende. Zoals SFPB aanvoert, is het document geen correctie van de vastgestelde tekortkomingen en ontbreken de onderliggende stukken, zoals loonstroken en bankafschriften, waardoor SFPB het document niet op juistheid kan controleren. Guard Security c.s. hebben verschillende redenen aangevoerd op grond waarvan de vorderingen volgens hen moeten worden afgewezen. Samengevat kunnen zij zich niet vinden in het controlesysteem zoals dat is opgenomen in de cao's en de bijlagen. Deze redenen en omstandigheden zijn echter niet genoeg om de vorderingen af te wijzen nu ook Guard Security gebonden is aan de algemeen verbindend verklaarde bepalingen in de cao. Gelet op het voorgaande hebben Guard Security c.s. de cao's onvoldoende nageleefd. Zij zullen daarom veroordeeld worden om de cao PB en cao SFPB na te leven, meer precies om de vastgestelde cao-overtredingen te corrigeren en de correctiestukken over te leggen. Daarnaast is Guard Security de forfaitaire schadevergoeding aan SFPB verschuldigd, omdat de gevraagde stukken niet zijn aangeleverd. Volgens SFPB zijn de (indirect) bestuurders van Guard Security hoofdelijk aansprakelijk voor de hiervoor toegewezen schadevergoeding. De (indirect) bestuurders zijn het daar niet mee eens. De kantonrechter oordeelt dat de (indirect) bestuurders in dit geval niet hebben gehandeld als een redelijk handelend bestuurder en dat hun een persoonlijk ernstig verwijt kan worden gemaakt. Door dit handelen is de SFPB gefrustreerd in het uitoefenen van haar toezichthoudende taken en het verhalen van de vorderingen.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 08-09-2026

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2026:5488

Zaaknummer: 11952966 \ CV EXPL 25-3538

Rechters: D.N.R. Wegerif

Advocaten: S. Wouters

Wetsartikelen: 2 Wet AVV, 2:11 BW en 6:96 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet niet rechtsgeldig wegens het ontbreken van onverwijldheid, maar vanwege ernstig verwijtbaar handelen van werknemer bestaat geen recht op een transitie- en billijke vergoeding.

Feiten

Werknemer is sinds 1 oktober 2023 in dienst bij werkgeefster. Het gaat om een bedrijf dat zich bezighoudt met het Apk-keuren van auto's. Het ging om een zelfsturend team, waarbij de werknemer met het langste dienstverband – die op dat moment werkte – verantwoordelijk was voor de aansturing van het personeel op de werkvloer. A fungeerde als formeel leidinggevende en B als de feitelijk leidinggevende op afstand vanuit Den Haag. De werknemers genoten op de werkvloer veel vrijheid om binnen de inroostering, op aangeven van de werknemer met het langste dienstverband, de Apk-keuringen te verrichten. De verantwoordelijkheid voor het kassasysteem op de werkvloer lag volgens A en B bij hen. Werkgeefster hanteert verschillende tarieven voor Apk-keuringen, afhankelijk van onder meer het type klant, de brandstofsoort en de gewichtsklasse van het voertuig. Voor zakelijke klanten, die in aanmerking komen voor de 'Hobby Korting', geldt een gereduceerd tarief. Uit de administratie volgde echter dat de 'Hobby Korting' in de periode november 2025 tot en met januari 2026 veelvuldig werd aangeslagen en dat er via de optie "PIN handmatig" een hoger bedrag via de pin werd geïnd dan op de bijbehorende verkoopfactuur was vermeld. Werknemer is vervolgens schriftelijk geïnformeerd over signalen van zijn betrokkenheid bij de kasverschillen en er is gepoogd er onderling uit te komen. Werknemer heeft de beschuldigingen diezelfde dag per e-mail betwist, waarna hij zich op 22 februari 2026 beter heeft gemeld en op 23 februari 2026 zijn werkzaamheden heeft hervat. Werkgeefster heeft vervolgens aan werknemer meegedeeld een extern onderzoeksbureau in te zullen schakelen, waarna werknemer zich wederom heeft ziekgemeld. Op 11 maart 2026 heeft het onderzoeksbureau zijn bevindingen in een eindrapport vastgelegd en aan werkgeefster aangeboden. Op 11 maart 2026 is werknemer op staande voet ontslagen. Als reden voor het ontslag is gegeven dat uit extern onderzoek is gebleken dat er een ernstig vermoeden bestaat dat werknemer bij meerdere klanten hogere bedragen in rekening heeft gebracht dan het bedrag dat op de factuur stond vermeld. Hierdoor zijn opzettelijke kasvoorschotten gecreëerd. Het verschil tussen het gepinde bedrag en het gefactureerde bedrag is steeds aansluitend uit de kassa weggenomen. Het kasverschil bedraagt ongeveer € 3.000. De gedragingen hebben volgens werkgeefster geleid tot een ernstig en onherstelbaar verlies van vertrouwen. Werknemer is het niet met dit ontslag eens. Op 26 maart 2026 is werknemer wederom op staande voet ontslagen. Als reden voor dit ontslag is gegeven dat uit een brief van 24 maart

2026 volgt dat werknemer structureel voertuigen heeft afgemeld voor een collega die geen keuringsbevoegdheid had. Werknemer berust in de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, maar stelt dat de ontslagen niet onverwijld zijn gegeven en dat een dringende reden voor de ontslagen ontbreekt. Werknemer verzoekt daarom een vergoeding wegens onregelmatige opzegging, de transitievergoeding en een billijke vergoeding.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter voldoen de ontslagen op staande voet niet aan de wettelijke vereisten voor een ontslag op staande voet. De kantonrechter is in dit geval van oordeel dat het ontslag niet onverwijld aan werknemer is gegeven. Naar haar oordeel staat vast dat werkgeefster op 23 februari 2026 een concreet bedrag aan werknemer kon koppelen aan opzettelijk gecreëerde kasvoorschotten die door hem zouden zijn weggenomen. Dit blijkt uit de brief van A van 23 februari 2026. Doordat het ontslag uiteindelijk pas op 11 maart 2026 is gegeven, heeft werkgeefster onvoldoende voortvarend gehandeld en is van een onverwijld gegeven ontslag geen sprake. Het in de tussenliggende periode verrichte onderzoek maakt deze conclusie niet anders. De onverwijldheidseis voor het geven van ontslag op staande voet neemt namelijk een aanvang op het moment dat bij de tot ontslag bevoegde functionaris het vermoeden van een dringende reden ontstaat. A kan als indirect bestuurder van werkgeefster als zodanig bevoegde functionaris worden aangemerkt, waarbij uit zijn brief volgt dat er bij hem op 23 februari 2026 al een (concreet) vermoeden van een dringende reden jegens werknemer bestond. Ook heeft werkgeefster werknemer in de periode na het ontstaan van het vermoeden van de dringende reden tot aan de mededeling dat het onderzoeksbureau zou worden ingeschakeld nog laten doorwerken. Ook is werknemer niet na de voorlopige conclusies uit het onderzoek op non-actief gesteld. Werknemer stelt dat het ontslag op staande voet wegens het structureel afmelden van voertuigen voor een collega zonder keuringsbevoegdheid eveneens niet onverwijld is gegeven. De kantonrechter is van oordeel dat ook dit ontslag niet onverwijld aan werknemer is gegeven. Naar haar oordeel staat vast dat werkgeefster in ieder geval vanaf 23 februari 2026 op de hoogte was van de handelswijze van werknemer met betrekking tot het structureel afmelden van voertuigen voor collega. Werknemer heeft dit naar het oordeel van de kantonrechter voldoende duidelijk aan werkgeefster bericht in zijn brief van 23 februari 2026. Werknemer heeft recht op de verzochte vergoeding wegens onregelmatige opzegging. Werknemer heeft geen recht op een transitie- en billijke vergoeding. Hiervoor is geoordeeld dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is, omdat het ontslag niet onverwijld is gegeven. Er is dus niet voldaan aan de formele vereisten voor het ontslag op staande voet. De kantonrechter is echter van oordeel dat werknemer wel een ernstig verwijt kan worden gemaakt ter zake van de omstandigheden die hebben geleid tot het ontslag. Daarom zullen geen transitievergoeding en billijke vergoeding worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 24-08-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:6130

Zaaknummer: 12225611 \ UE VERZ 26-200

Rechters: E.F.A. van Buitenen

Advocaten: D.C. Soetens, N.E.J.M. Kennis en B. Willemse

Wetsartikelen: 7:672 BW, 7:673 BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Ondanks het rechtsvermoeden van artikel 7:610a BW is er geen sprake van een arbeidsovereenkomst, nu de gelijkwaardigheid van partijen en de grote mate van zelfstandigheid van de plastisch chirurg doorslaggevend zijn.

Feiten

Boerhaave is een medische kliniek voor plastische chirurgie. A is plastische chirurg en enig bestuurder en aandeelhouder van bedrijf X. Op 24 november 2013 is bedrijf X als “opdrachtnemer” een “samenwerkingsovereenkomst” met Boerhaave Amsterdam en op 23 december 2022 met Boerhaave Utrecht als “opdrachtgever” aangegaan. In deze overeenkomsten staat dat opdrachtnemer werkzaamheden gaat verrichten als plastisch chirurg voor Boerhaave. In de overeenkomsten staat onder meer dat de medische specialistische zorg wordt geleverd door A, partijen nadrukkelijk geen arbeidsovereenkomst zijn aangegaan en uitsluitend op basis van een overeenkomst van opdracht wensen te werken. In september 2024 heeft A aan Boerhaave kenbaar gemaakt dat hij naast zijn werkzaamheden bij Boerhaave een eigen kliniek wil opstarten. Boerhaave heeft hiertegen bezwaar gemaakt. Bij brief van 18 oktober 2024 heeft A namens bedrijf X de samenwerkingsovereenkomsten met Boerhaave opgezegd tegen 1 februari 2025. Op 14 en 16 december hebben werkgerelateerde incidenten plaatsgevonden. Op 6 januari 2025 hebben partijen een gesprek gevoerd, in aanwezigheid van hun advocaten. In dit gesprek heeft Boerhaave de overeenkomsten met A met onmiddellijke ingang wegens dringende redenen beëindigd. A verzoekt de kantonrechter om een billijke vergoeding, transitievergoeding en gederfd loon. A legt aan zijn verzoeken ten grondslag dat tussen partijen een arbeidsovereenkomst bestond die door Boerhaave op onregelmatige wijze is beëindigd.

Oordeel

In artikel 7:610a BW is bepaald dat hij die ten behoeve van een ander tegen beloning door die ander gedurende drie opeenvolgende maanden, wekelijks dan wel gedurende ten minste twintig uren per maand arbeid verricht, wordt vermoed deze arbeid te verrichten krachtens een arbeidsovereenkomst. Aan deze vereisten is hier voldaan. Uitgangspunt is dan ook dat A vermoed wordt de werkzaamheden te hebben verricht krachtens een arbeidsovereenkomst. Dat vermoeden kan door Boerhaave worden weerlegd. Om te kunnen beoordelen of een overeenkomst als arbeidsovereenkomst moet worden aangemerkt moet door uitleg aan de hand van de Haviltexmaatstaf worden vastgesteld welke rechten en plichten partijen zijn overeengekomen (fase 1). Als de overeengekomen rechten en verplichtingen voldoen aan de

wettelijke omschrijving van de arbeidsovereenkomst, moet de overeenkomst als zodanig worden aangemerkt (fase 2). Eerst dient dus te worden vastgesteld welke rechten en plichten partijen zijn overeengekomen. Hoewel volgens Boerhaave de mogelijkheid bestaat dat A zich liet vervangen, zijn de overeenkomsten naar het oordeel van de kantonrechter duidelijk aangegaan met het idee dat het A is die namens bedrijf X de werkzaamheden diende te verrichten. Daarnaast kan de kantonrechter volstaan met de constatering dat kennelijk zonder toestemming van Boerhaave geen andere werkzaamheden mochten worden uitgevoerd. Vervolgens dient te worden beoordeeld of aan de hand van de rechten en plichten van partijen de overeenkomst moet worden gekwalificeerd als een arbeidsovereenkomst. Daarvoor zal de kantonrechter de gezichtspunten van de Hoge Raad betrekken en de omstandigheden in onderling verband afwegen. Gelet op het voorgaande komt de kantonrechter tot de slotsom dat de tussen partijen gesloten overeenkomsten kenmerken hebben van zowel een arbeidsovereenkomst als een overeenkomst van opdracht. Alles afwegende komt de kantonrechter tot het oordeel dat de overeenkomsten niet kunnen worden aangemerkt als een arbeidsovereenkomst. Hierbij wordt met name waarde gehecht aan het feit dat er sprake is van een gelijkwaardige relatie waarbij A grotendeels zelfstandig een volledig variabele omzet maakt. De op deze wijze ontvangen vergoeding is significant hoger dan hij als loon zou kunnen ontvangen. Verder bepaalt hij zelf hoeveel uren en omzet hij maakt en heeft hij een ruime bewegingsvrijheid om zijn werkzaamheden geheel zelfstandig te verrichten. Het rechtsvermoeden van artikel 7:610a BW is dus weerlegd. Nu er geen sprake is van een arbeidsovereenkomst tussen partijen, komen de verzoeken van A niet voor toewijzing in aanmerking.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 21-10-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:7703

Zaaknummer: 11565564 \ EA VERZ 25-205

Rechters: B.T. Beuving

Advocaten: F.A. Dijkstra en N. van den Burg

Wetsartikelen: 7:610 BW en 7:610a BW

RECHTSPRAAK

Chauffeur die telefonisch en via WhatsApp werkinstructies voor zijn ritten ontving van zowel werkgeefster als een andere onderneming heeft enkel gewerkt in dienst van werkgeefster. Toewijzing loonvordering.

Feiten

Werknemer is per 5 december 2024 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van chauffeur. Dit betrof een oproepovereenkomst. Werkgeefster is een eenmanszaak die transportwerkzaamheden uitvoert in opdracht van onder andere PostNL. Werknemer ontving werkinstructies voor zijn ritten telefonisch of via een WhatsAppgroep waar werknemer, werkgeefster en een derde (hierna: derde) lid waren (hierna: de groepsapp). De oproepen werden door zowel werkgeefster als de derde gedaan. Na 23 maart 2025 heeft werknemer geen werkzaamheden meer verricht voor werkgeefster omdat hij ondanks herhaalde verzoeken geen betaling van zijn loon ontving. Werknemer heeft werkgeefster bij brief van 31 juli 2025 verzocht om betaling van achterstallig loon over de periode van 5 december 2024 tot en met 23 maart 2025, kosten van voorgeschooten benzine en voorgeschooten reparatiekosten. Werkgeefster heeft hier niet op geantwoord, waarop werknemer een advocaat inschakelde en bij brief van 22 augustus 2025 werkgeefster heeft gesommeerd tot betaling van de verschuldigde bedragen. Werkgeefster reageerde op dezelfde datum dat zij werknemer niet kent, en verzoekt toezending van bewijs. Werkgeefster schrijft bij e-mail van 1 september 2025 dat werknemer slechts twee dagen heeft meegelopen, en daarna bij zijn eerste zelfstandige dienst schade heeft veroorzaakt, waarna hij aangaf niet meer te willen werken. Werkgeefster voert in deze procedure verweer bij conclusie van antwoord en is niet verschenen bij de mondelinge behandeling. Werknemer vordert achterstallig loon vermeerderd met wettelijke verhoging en wettelijke rente, brandstofkosten, buitengerechtelijke incassokosten, de proceskosten en afgifte van loonstroken over de maanden december 2024 tot en met maart 2025.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De loonvordering wordt toegewezen. Het verweer van werkgeefster is dat er slechts sprake is van 16 gewerkte uren, en dat werknemer verder kennelijk werkzaamheden heeft verricht voor de onderneming van de derde. Werknemer onderbouwt zijn stelling dat er sprake is van 260 gewerkte uren met berichten uit de groepsapp. Werknemer was er niet van op de hoogte dat de derde ook over een transportonderneming beschikt. Op basis hiervan heeft werknemer de verrichte

werkzaamheden voor werkgeefster en de omvang daarvan voldoende onderbouwd. De arbeidsovereenkomst tussen werknemer en werkgeefster staat vast en verder blijkt nergens uit dat werknemer ritten heeft gereden voor het bedrijf van de derde. De loonvordering wordt daarom toegewezen. De wettelijke verhoging en wettelijke rente zijn niet weersproken door werkgeefster, dus deze worden ook toegewezen. Ook de vordering tot afgifte van salarisspecificaties wordt toegewezen. Hieraan verbindt de kantonrechter de gevorderde dwangsom, nu gelet op de proceshouding van werkgeefster kan worden getwijfeld aan vrijwillige nakoming. Ook de brandstofkosten moeten door werkgeefster worden vergoed. Werknemer heeft deze onderbouwd aan de hand van kassabonnen van tankstations. Werkgeefster geeft aan met tankpassen te werken waardoor werknemer deze kosten niet zelf gemaakt kan hebben, maar werknemer heeft dit voldoende weersproken tijdens de mondelinge behandeling door aan te geven dat er slechts één tankpas was voor alle werknemer van werkgeefster en hij die niet meekreeg. Werkgeefster heeft de vordering tot vergoeding van de buitengerechtelijke incassokosten niet tegengesproken, dus omdat aan de wettelijke eisen daarvoor is voldaan wordt deze ook toegewezen. Werkgeefster wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 02-09-2026

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2026:8477

Zaaknummer: 12018490

Rechters: Tilman-Knoester

Advocaten: O. Lenselink

Wetsartikelen: 7:610 BW

RECHTSPRAAK

(Gefixeerde) schadevergoeding. Frauderende werknemer is na ontslag op staande voet in verhouding met het toewijsbare deel van de gevorderde schadevergoeding 8,5% aan onderzoekskosten verschuldigd.*Feiten*

Werknemer is per 1 oktober 2017 in dienst getreden bij Pouw Rent B.V. (hierna: Pouw Rent). Pouw Rent ontdekte in februari 2026 dat in haar systeem fictieve huurovereenkomsten en facturen waren aangemaakt. Daardoor werden niet voldane waarborgsommen uitbetaald aan diverse rekeningen, waaronder de spaarrekening van werknemer. Uit politieonderzoek bleek dat op 8 februari 2026 via het IP-adres van werknemer valse overeenkomsten waren aangemaakt. Pouw Rent ontsloeg werknemer daarop op staande voet. Dat ontslag is in een parallelle procedure rechtsgeldig bevonden. In deze procedure verzoekt Pouw Rent een gefixeerde schadevergoeding en schadevergoeding wegens wanprestatie of onrechtmatige daad voor alle frauduleuze transacties. Ook verzoekt zij vergoeding van onderzoekskosten en de integrale advocaatkosten. Werknemer ontkende betrokkenheid bij de fraude en betwistte de schade.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het ontslag op staande voet is rechtsgeldig bevonden. Werknemer is daarom een gefixeerde schadevergoeding verschuldigd. Tegen de hoogte daarvan is geen verweer gevoerd. Werknemer is daarnaast toerekenbaar tekortgeschoten, hetgeen een schadevergoeding wegens wanprestatie rechtvaardigt. Pouw Rent heeft voldoende aangetoond dat werknemer zijn kennis en kunde uit het dienstverband heeft gebruikt om op 8 februari 2026 fictieve overeenkomsten en facturen aan te maken. Voor aansprakelijkheid is opzet of bewuste roekeloosheid vereist. Daarvoor is voldoende aanleiding. Of alle frauduleuze transacties naar werknemer te herleiden zijn, staat nog niet vast. Het politieonderzoek loopt namelijk nog. Alleen de transacties van 8 februari 2026 hangen voldoende nauw samen met het ontslag. Van de ingestelde schadevordering van € 78.552,73 is daarom slechts een bedrag van € 6.750 toewijsbaar. De gemaakte onderzoekskosten kunnen niet in het geheel aan werknemer worden toegerekend. In verhouding tot het toewijsbare deel van de schadevordering wordt slechts 8,5% van de kosten toegewezen. De werkelijk gemaakte advocaatkosten worden afgewezen, omdat er geen sprake is van misbruik van procesrecht of onrechtmatig procederen. Werknemer wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 15-09-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2026:3947

Zaaknummer: 12279215 \ AR VERZ 26-61

Rechters: J. Boerlage-van den Bosch

Advocaten: E.W. Kingma en M. Seinen

Wetsartikelen: 7:661 BW, 7:677 lid 2 jo. lid 3 sub a BW en 7:686a lid 3 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer verrichtte daadwerkelijk andere taken dan een senior scientist, waardoor zijn functie van Head of Crystallography als een unieke functie moet worden aangemerkt. Er bestond geen grond voor toepassing van het afspiegelingsbeginsel.

Feiten

Werknemer is per 1 april 2018 in dienst getreden bij ZoBio B.V. (hierna: ZoBio) in de functie van Head of Crystallography. Hij was sinds 14 juni 2021 arbeidsongeschikt. In oktober 2024 verklaarde ZoBio de functie van werknemer boventallig wegens bedrijfseconomische redenen. Het UWV verleende toestemming voor opzegging en stelde dat het afspiegelingsbeginsel niet aan de orde was, omdat de functie uniek was. ZoBio zegde de arbeidsovereenkomst op per 1 mei 2025. Werknemer verzocht in eerste aanleg om een billijke vergoeding, schadevergoeding en vergoeding van juridische kosten. De kantonrechter wees dit grotendeels af. In hoger beroep verzocht werknemer ZoBio alsnog te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding van € 160.000 bruto, een schadevergoeding van € 59.800 voor verloren gegane onderzoeksapparatuur en juridische kosten van € 13.012,25. Volgens werknemer had de kantonrechter ten onrechte niet onderkend dat de functietitel niets zei over de functie-inhoud. Feitelijk was zijn functie gelijk aan die van senior scientist, in elk geval na een reorganisatie in 2019 waarna hij geen leidinggevende taken meer had. Het was dus een uitwisselbare functie en een ander had voor ontslag in aanmerking moeten komen. Ook zou ZoBio onvoldoende hebben gedaan aan herplaatsing, terwijl de functie van (senior) scientist een passende functie was. Bovendien moest volgens werknemer meewegen dat hij al drie jaar ziek was en er geen salariskosten meer voor hem werden gemaakt. Dat er bedrijfseconomische redenen waren, was in hoger beroep niet meer in geschil.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Bij de vraag of functies uitwisselbaar zijn, gaat het om een objectieve vergelijking van de werkelijke functie-inhoud. De functietitel en de persoon van werknemer zijn niet bepalend. Uit een niet gemotiveerd weersproken verklaring van de Head of Structural Biology en uit e-mails volgt dat werknemer ook na de reorganisatie handelde als hoofd van zijn afdeling en zich inhoudelijk als manager opstelde. Hij verrichtte daadwerkelijk andere taken dan een senior scientist. Zijn functie was daarom een unieke functie en geen uitwisselbare functie. Er is dus geen grond voor toepassing van het afspiegelingsbeginsel. Dat werknemer ziek was, doet daar niet aan af. Het gaat immers om de uitwisselbaarheid van functies en niet van medewerkers. ZoBio heeft voldaan aan haar inspanningsverplichting tot

herplaatsing. De mogelijkheden waren beperkt, gelet op de omvang van het bedrijf en de inkrimping van het personeelsbestand. De functie van scientist was bovendien lager. ZoBio heeft beoordelingsruimte bij de keuze van de geschiktste kandidaat voor een herplaatsingsfunctie. Binnen het concern waren geen vacatures. Dit geldt ook bij de langere herplaatsingstermijn van 26 weken wegens arbeidsongeschiktheid. Een billijke vergoeding is niet aan de orde, omdat ZoBio na toestemming van het UWV rechtsgeldig heeft opgezegd. Ten overvloede overweegt het hof dat het in de memorie van grieven genoemde artikel 7:683 lid 3 BW evenmin een grondslag biedt. Er is namelijk geen sprake van een door de kantonrechter ten onrechte toegewezen ontbinding of een ten onrechte afgewezen verzoek om vernietiging van de opzegging. Verder heeft werknemer onvoldoende onderbouwd dat hij schade heeft geleden door het verlies van de onderzoeksapparatuur. De juridische kosten zijn evenmin toewijsbaar, omdat er geen sprake is van onrechtmatig procederen of misbruik van procesrecht. Het hof bekrachtigt de beschikking van de kantonrechter. Werknemer wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 10-09-2026

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2026:2834

Zaaknummer: rechtbank : 11769531 \ EJ VERZ 25-83004 en hof : 200.364.832/01

Rechters: E.I. Mentink, M.T. Nijhuis en P.J.B.M. Besselink

Advocaten: G.F. Stelten en M.A. (Marcel) de Vries

Wetsartikelen: 11 en 13 Ontslagregeling, 7:669 lid 1 BW en 7:682 lid 1 sub b BW

RECHTSPRAAK

Billijke vergoeding afgewezen. Van onvoldoende zorg is geen sprake en zonder onder meer een deskundigenverklaring kan causaal verband arbeidsongeschiktheid niet worden vastgesteld. Opeenhoping van privéomstandigheden leidt bovendien niet zelden tot arbeidsongeschiktheid.

Feiten

Werknemer is per 1 september 2022 in dienst getreden bij werkgever in de functie van ervaringsdeskundige ambulant behandelen. Hij meldt zich op 10 oktober 2023 ziek wegens psychische klachten. Na twee jaar ziekte ontvangt hij een WIA-uitkering. Het UWV verleent toestemming voor opzegging wegens langdurige arbeidsongeschiktheid en werkgever heeft de arbeidsovereenkomst opgezegd. Werknemer verzoekt in deze procedure een billijke vergoeding. Hij zou ziek zijn geworden en gebleven door een onveilig werkklimaat. Werknemer wijst op een aantal incidenten op de werkvloer waarbij hij onder ander als ‘menselijk schild’ zou zijn ingezet. Verder was zijn teamleider onverwacht aanwezig bij een gesprek met de bedrijfsarts en moest hij naar eigen zeggen gedwongen samenwerken met een collega met wie hij eerder een integriteitskwestie heeft gehad. Werkgever betwist de feitelijke gang van zaken. Hij betwist ook bekend te zijn geweest met werknemers psychische voorgeschiedenis en het causaal verband.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van een werkgever komt alleen in uitzonderlijke gevallen voor. Daarvan is hier geen sprake. Werkgever heeft de voorschriften bij ziekte nageleefd. Het UWV achtte de re-integratie-inspanningen voldoende en legde geen loonsanctie op. Werkgever is ook niet ernstig tekortgeschoten in de zorg voor de arbeidsomstandigheden. Hij neemt de veiligheid van zijn personeel serieus. De geschetste incidenten leveren ook in samenhang gezien geen ernstig verwijt op. De toedracht kan deels niet worden vastgesteld en deels valt werkgever niets te verwijten. Hij wist bovendien niet dat werknemer zo kwetsbaar was. Hij had al eerder dezelfde problematiek, maar gaf geen signalen af. Het causaal verband tussen de arbeidsomstandigheden en de arbeidsongeschiktheid is evenmin vast te stellen. Zo is er geen deskundigenverklaring, bestonden de klachten al voor het dienstverband en speelden in het jaar voorafgaand aan de ziekmelding ook veel privéomstandigheden. Het verzoek wordt daarom afgewezen en werknemer wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 03-09-2026

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2026:9308

Zaaknummer: 12208626 AZ 26-78

Rechters: R.A.J. van Leeuwen

Advocaten: H. Barrahmun

Wetsartikelen: 7:658 BW , 7:658a BW en 7:682 lid 1 sub c BW

RECHTSPRAAK

Loonvordering in kort geding. Eiser heeft het bestaan van een dienstverband niet voldoende aannemelijk gemaakt.*Feiten*

Eiser stelt per 6 maart 2026 in dienst te zijn getreden bij een van de gedaagden tegen een loon van € 100 per dag in de functie van magazijnmedewerker. Hij stelt dat hij een paar dagen heeft gewerkt tot hij een ongeval heeft gehad op het werk op 26 maart 2026. Hij heeft toen met een bestuurder en diens echtgenote afgesproken dat het loon werd € 2.200 netto per maand voor 16 uur per week. Op 8 april 2026 is aan eiser als voorschot € 500 betaald. Eiser stelt dat eventuele onduidelijkheid of hij in dienst is van de ene gedaagde of de andere gedaagde voor rekening van gedaagden komt en dat zij daarom beide hoofdelijk aansprakelijk zijn voor de vorderingen. Verder stelt eiser dat hij een spoedeisend belang heeft voor dit kort geding, omdat hij zonder het loon geen inkomen heeft. Gedaagden betwisten het bestaan van een dienstverband.

Oordeel

De voorzieningenrechter oordeelt als volgt. Het spoedeisend belang is gegeven. Eiser heeft de rechtmatigheid van zijn vorderingen niet voldoende aannemelijk gemaakt. Er zijn geen stukken overgelegd voor het beweerdelijke dienstverband, behoudens een betalingsbewijs met de vermelding 'voorschot'. Niet duidelijk is wat de grondslag voor de betaling was. Ook heeft eiser een WhatsAppconversatie overgelegd met een niet nader genoemde vertegenwoordiger van een van de gedaagden. Eiser en die vertegenwoordiger corresponderen over de betaling, maar wat de grondslag voor die betaling is, is niet af te leiden uit de correspondentie. Verder meldt eiser in de conversatie dat hij een uitkering wil aanvragen en dat hij daarvoor een contract van zijn vorige werk nodig heeft. De vertegenwoordiger antwoordt dat dit klopt en hij/zij nodigt eiser uit voor een afspraak. Welke afspraken er waren of nog werden gemaakt, volgt niet uit de conversatie. Eiser stelt dat hij mondeling afspraken heeft gemaakt met de bestuurder en later ook diens echtgenote. Volgens hem kunnen anderen daarover verklaren. Ook stelt hij dat hij een opname heeft van zijn gesprek met de bestuurder en diens echtgenote, waarin het loon werd aangepast naar € 2.200 netto per maand voor 16 uur per week. Die beweerdelijke verklaringen en opname heeft hij echter niet overgelegd. Aangezien de standpunten van partijen uiteenlopen en er geen stukken zijn waaruit blijkt dat het is gegaan zoals eiser stelt, is de relatie van partijen ten opzichte van elkaar niet duidelijk geworden. Het is daarom niet voldoende aannemelijk geworden dat de vorderingen van eiser in een bodemprocedure zullen worden toegewezen. Om duidelijkheid in dit geschil te

verkrijgen zal nadere bewijslevering nodig zijn. Daarvoor is in dit kort geding geen plaats. Eiser wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 01-09-2026

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2026:8487

Zaaknummer: 12333268 VV EXPL 26-39 (E)

Rechters: N.J.C. van Spronssen

Advocaten: P.J. van der Meulen

Wetsartikelen: 7:610 BW en 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Werkgeefster mag zonder voorafgaande afspraak geen vakantiedagen afschrijven wegens bedrijfssluiting. Geen recht op overwerkvergoeding zonder opdracht of instemming van werkgeefster.

Feiten

Werknemer is van april 2023 tot april 2025 als chef-kok in dienst geweest bij werkgeefster. Op de arbeidsovereenkomst zijn de huisregels van werkgeefster en de Horeca-cao van toepassing, waarin is bepaald dat overuren in opdracht van en na voorafgaande goedkeuring van werkgeefster worden gemaakt. Tijdens het dienstverband wordt ten aanzien van werknemer de WSNP uitgesproken. Na het einde van de arbeidsovereenkomst vordert de bewindvoerder betaling van vakantiebijslag, niet-genoten vakantiedagen en ruim 134 overuren. Volgens werknemer heeft werkgeefster tijdens bedrijfssluitingen in de zomer en rond kerst ten onrechte vakantiedagen afgeschreven. Werkgeefster betwist dit en stelt dat er sprake is van een negatief verlofsaldo. Ook betwist zij de overuren, omdat deze niet zijn opgedragen of goedgekeurd. De verschuldigdheid van de vakantiebijslag erkent werkgeefster, maar zij beroept zich op verrekening met haar schadevordering. In reconventie vordert werkgeefster € 4.855,94 schadevergoeding. Volgens haar heeft werknemer zich op 1 maart 2025 ziek gemeld en vervolgens zonder de vereiste toestemming opdracht gegeven alle reserveringen voor die avond te annuleren, het personeel af te bellen en het reserveringssysteem te sluiten, waardoor zij schade heeft geleden. Werknemer betwist de schadevordering.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Omdat de loonvorderingen de boedel raken, kan werknemer vanwege de WSNP niet zelfstandig procederen en wordt hij niet-ontvankelijk verklaard; dit is voorbehouden aan de bewindvoerder. Werkgeefster moet de niet-betaalde vakantiebijslag voldoen en kan deze niet verrekenen met haar schadevordering, omdat die schadevordering pas na toepassing van de WSNP is ontstaan. Ook moet werkgeefster de ten onrechte afgeschreven vakantiedagen vergoeden. Een werkgeefster mag tijdens een bedrijfssluiting alleen vakantiedagen afschrijven als vooraf in de arbeidsovereenkomst, cao of het huisreglement is vastgelegd dat daarvoor verlof moet worden opgenomen. Daarvan is hier geen sprake. De gevorderde overwerkvergoeding wordt afgewezen, omdat niet is komen vast te staan dat werknemer de gestelde overuren in opdracht van of met, al dan niet stilzwijgende, instemming van werkgeefster heeft gemaakt. Over de toegewezen vakantiebijslag en niet-genoten vakantiedagen is de maximale wettelijke verhoging verschuldigd. De schadevordering van werkgeefster tegen werknemer wordt wel toegewezen. Werkgeefster heeft met stukken

onderbouwd dat werknemer zonder toestemming alle reserveringen heeft laten annuleren, terwijl werknemer dit onvoldoende gemotiveerd heeft betwist. Werknemer moet daarom € 4.855,94 aan schade vergoeden. Deze schade is na toepassing van de WSNP ontstaan en valt daarom niet onder de WSNP, zodat werkgeefster haar vordering rechtstreeks tegen werknemer kan instellen en zij in haar vordering tegen de bewindvoerder niet-ontvankelijk is. Werkgeefster wordt in conventie veroordeeld in de proceskosten en werknemer in reconventie.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 02-09-2026

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2026:8656

Zaaknummer: 12091829 \ CV EXPL 26-720

Rechters: R.P.J. Quaedackers

Advocaten: D.M. Gijzen en E.V.C. Savelkoul

Wetsartikelen: 7:641 lid 2 BW en 7:625 BW

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek strandrestaurant toegewezen nadat werknemer alcohol heeft gedronken tijdens dienst. Gelet op onduidelijkheden rond beleid geen ernstig verwijtbaar handelen.

Feiten

Werknemer is per 5 februari 2026 in dienst getreden bij Strandrestaurant Nederzandt B.V. (hierna: Nederzandt). Op 25 maart 2026 is werknemer op staande voet ontslagen. Dit ontslag heeft Nederzandt vervolgens ingetrokken. Op 1 mei 2026 heeft werknemer zich ziekgemeld. Nederzandt verwijt werknemer dat hij op 22 maart 2026 alcohol heeft gedronken tijdens werktijd. Nederzandt stelt dat werknemer die dag een shift had van 11.31 uur tot 22.01 uur en op de camerabeelden is te zien dat hij rond 16.10 uur een blik bier drinkt. Het drinken van alcohol tijdens werktijd is volgens Nederzandt niet toegestaan. Dat blijkt ook uit de huisregels die werknemer bij het sluiten van de arbeidsovereenkomst heeft ontvangen, waarvoor hij heeft getekend. Werknemer betwist niet dat hij alcohol heeft gedronken, maar wel dat dit tijdens werktijd was. Volgens werknemer was zijn shift om 16.00 uur afgelopen en was het binnen het bedrijf toegestaan om na werktijd alcohol te drinken. Daarnaast betwist werknemer dat het niet was toegestaan om tijdens werktijd alcohol te drinken. Volgens hem werd dit binnen het bedrijf gedoogd. Ook betwist werknemer dat hij de huisregels heeft ontvangen en gezien. Nederzandt verzoekt ontbinding op de e-, g- en/of i-grond.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Omdat werknemer nog ziek is, geldt in beginsel het opzegverbod. Omdat de omstandigheden die Nederzandt aan het ontbindingsverzoek ten grondslag heeft gelegd een redelijke grond voor ontbinding vormen als de arbeidsongeschiktheid van werknemer wordt weggedacht, staat het opzegverbod niet aan ontbinding in de weg. De kantonrechter is van oordeel dat werknemer niet gemotiveerd heeft weersproken dat hij alcohol heeft gedronken tijdens werktijd. Werknemer heeft namelijk geen stukken overgelegd waaruit blijkt dat hij om 16.00 uur al klaar was met zijn shift. Nederzandt heeft daarentegen een uitdraai uit het kloksysteem overgelegd, waaruit blijkt dat werknemer op 22 maart 2026 om 22.01 uur heeft uitgeklokt. Het had op de weg van werknemer gelegen om daar iets tegen in te brengen en dat heeft hij niet gedaan. Dat betekent dat vaststaat dat werknemer tijdens werktijd alcohol heeft gedronken. Dat is naar het oordeel van de kantonrechter verwijtbaar, omdat het evident is dat het drinken van alcohol tijdens werktijd in de functie van werknemer niet is toegestaan: werknemer was namelijk verantwoordelijk voor de veiligheid van onder meer het voedsel en zijn collega's in de keuken. Het drinken van

alcohol past daar niet bij. Het is een feit van algemene bekendheid dat alcohol invloed heeft op het bewustzijn en dat is in de functie van werknemer niet acceptabel. Aan het betoog van werknemer dat het drinken van alcohol tijdens werktijd binnen het bedrijf werd gedoogd, gaat de kantonrechter ook voorbij vanwege het ontbreken van stukken op dit punt. Daar komt bij dat het volgens de huisregels van Nederzandt ook niet is toegestaan om alcohol te drinken tijdens werktijd. Werknemer betwist weliswaar dat hij deze heeft ontvangen, maar hij heeft hiervoor wel getekend. Op de zitting heeft werknemer erkend dat het zijn handtekening is. De kantonrechter gaat er daarom van uit dat werknemer de stukken heeft ontvangen. Dat hij de stukken niet heeft gelezen, komt voor zijn eigen rekening en risico. Gelet op het voorgaande is de kantonrechter van oordeel dat sprake is van zodanig verwijtbaar handelen van werknemer dat van Nederzandt niet kan worden gevergd dat zij de arbeidsovereenkomst laat voortduren. Herplaatsing van werknemer ligt niet in de rede, omdat de arbeidsovereenkomst op de e-grond wordt ontbonden. Gelet op onduidelijkheid binnen Nederzandt heeft werknemer niet kunnen voorzien dat Nederzandt hem zijn handelwijze als zijnde ernstig verwijtbaar zou aanrekenen. Nederzandt heeft ook geen bijkomende omstandigheden aangevoerd die maken dat het gedrag van werknemer ernstig verwijtbaar is. De kantonrechter ziet geen reden een billijke vergoeding toe te kennen. Wel krijgt werknemer de transitievergoeding toegekend. Een wettelijke verhoging van 31% wordt toegewezen over het loon over juni 2026 dat pas op 15 juli 2026 voldaan is. Hierbij wordt gerekend vanaf de overeengekomen datum van loonbetaling, 25 juni (2026). De proceskosten worden gecompenseerd.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 20-08-2026

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2026:26110

Zaaknummer: 12266499 \ EJ VERZ 26-72103

Rechters: W.J. Nomen

Advocaten: R.G. Verheij en M.A.M. van der Putten

Wetsartikelen: 7:669 BW en 7:671b BW

RECHTSPRAAK

Beroepsziekte, arbeidsrechtelijke omkeringsregel niet van toepassing, causaal verband niet onderbouwd.*Feiten*

Werkneemster is per 6 juni 2016 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van inpakster. Per 31 juli 2023 is zij uit dienst getreden. Werkneemster heeft zich op 11 maart 2021 ziekgemeld. Werkneemster had te kampen met verschillende (lichamelijke) klachten. Partijen hebben op 19 juli 2023 een vaststellingsovereenkomst gesloten ter beëindiging van het dienstverband wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. Werkneemster ontvangt sinds 11 augustus 2023 een WGA-uitkering en sinds 4 maart 2025 een IVA-uitkering. Werkneemster heeft werkgeefster aansprakelijk gesteld. Werkneemster vordert, onder meer, een verklaring voor recht dat werkgeefster aansprakelijk is voor haar schade.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Vast staat dat werkneemster verschillende pijnklachten heeft. Deze aandoeningen hebben een multicausaal ziektebeeld. Dat wil zeggen dat er meerdere mogelijke oorzaken kunnen zijn. Werkneemster stelt dat de aandoeningen waar zij aan lijdt rechtstreeks een gevolg zijn van de zware werkomstandigheden bij werkgeefster. Verschillende verklaringen van collega's zijn ingebracht. De kantonrechter is van oordeel dat werkneemster de blootstelling aan schadelijke werkomstandigheden onvoldoende aannemelijk heeft gemaakt. De door werkneemster overgelegde getuigenverklaringen van (oud-)werknemers van werkgeefster zijn hiervoor, tegenover de gemotiveerde betwisting van werkgeefster, onvoldoende. Verder geldt dat, zelfs al zou van de door werkneemster geschetste werkomstandigheden worden uitgegaan, werkneemster geen stukken heeft overgelegd waaruit blijkt dat de werkomstandigheden ook schadelijk konden zijn voor de gezondheid. De enkele verwijzing naar de Registratierichtlijnen van het NCvB en de NIOSH-methode, zonder duidelijke toelichting daarop, is eveneens onvoldoende. Onder die omstandigheden had van werkneemster een nadere onderbouwing mogen worden verwacht, maar die ontbreekt. Daarmee is niet aan het eerste vereiste voor toepassing van de arbeidsrechtelijke omkeringsregel voldaan. Ook aan het tweede vereiste is niet voldaan, omdat naar het oordeel van de kantonrechter onvoldoende is komen vast te staan dat de klachten van werkneemster kunnen zijn veroorzaakt door de werkomstandigheden. De verzekeringsarts heeft in zijn rapport van 22 mei 2025 weliswaar gesteld dat de gegeneraliseerde artrose in verband kan worden gebracht met langdurige fysieke overbelasting op het werk, maar gesteld noch gebleken is dat deze verzekeringsarts onderzoek heeft gedaan naar de werkomstandigheden

bij werkgeefster. Daartegenover staat het rapport van een andere verzekeringsarts, die uiteen heeft gezet dat de klachten niet objectief in medisch causaal verband kunnen worden gebracht met de verrichte werkzaamheden. Dat laatste heeft de UWV-verzekeringsarts niet beoordeeld, zodat dat een onvoldoende onderbouwing is. Werkneemster wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 13-08-2026

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2026:26112

Zaaknummer: 11972274 \ CV EXPL 25-3961

Rechters: M. Nijenhuis

Advocaten: C.H. Ruis, D.M. Gouweloos en mr. E.L.Q. van Tets

Wetsartikelen: 7:658 BW

RECHTSPRAAK

Ernstig verstoorde arbeidsverhouding. Uitlatingen van werkneemster tijdens een onderzoek door een bedrijfsrecherchebureau. Klokkenluidersbescherming?

Feiten

Werkneemster is sinds 6 september 2017 werkzaam bij werkgever. De huidige functie van werkneemster is klantmanager inkomen en haar loon bedraagt € 5.033 bruto per maand exclusief 17,05% individueel keuzebudget (IKB). Werkgever is op basis van een gemeenschappelijke regeling voor verschillende gemeenten onder meer belast met de toekenning van uitkeringen op grond van de Participatiewet. In opdracht van werkgever heeft de bedrijfsrecherche een onderzoek gedaan naar een collega van werkneemster.

Werkneemster is op 10 juni 2025 door de bedrijfsrecherche gehoord. Werkneemster heeft toen diverse uitspraken over collega's, leidinggevend en een wethouder gedaan. Werkneemster suggereerde onder meer misstanden, bevoordeling en integriteitsschendingen. Werkneemster is vervolgens geschorst en heeft een officiële waarschuwing gekregen. Een daarop volgend mediationtraject heeft geen oplossing gebracht. Werkgever verzoekt ontbinding op de e-, g- en i-grond omdat werkneemster onwaarheden heeft verspreid, wisselende verklaringen heeft afgelegd, ongefundeerde beschuldigingen heeft geuit en een of meer personen en de organisatie zelf in een kwaad daglicht heeft willen zetten. Werkneemster stelt dat de verzochte ontbinding moet worden afgewezen, primair op grond van de klokkenluidersbescherming en subsidiair vanwege het ontbreken van een voldragen g- of i-grond.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat er een redelijke grond is voor ontbinding omdat er sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. Deze is veroorzaakt door het handelen van werkneemster. Door zonder feitelijke basis de integriteit van collega's, leidinggevend en een wethouder in twijfel te trekken, heeft werkneemster de arbeidsrelatie ernstig beschadigd. Zij kon de beschuldigingen niet met feiten onderbouwen, ondanks herhaalde verzoeken van de werkgever en vragen van de kantonrechter. Daarnaast bemoeide werkneemster zich met dossiers waarvoor zij niet verantwoordelijk was en verstreekte zij zonder voldoende reden SUWI-gegevens aan een collega. Ook dit droeg bij aan het verlies van vertrouwen. Herplaatsing wordt niet mogelijk geacht, omdat werkneemster volgens de rechter geen inzicht toonde in het problematische karakter van haar handelen. De kantonrechter oordeelt dat haar eerdere melding over mogelijke fouten in dossiers geen klokkenluidersmelding in de zin van de wet was. Zij had vooral gewezen op mogelijke fouten in de uitvoering van uitkeringen en

niet op een concreet vermoeden van een misstand. Door het ontbreken van redelijke gronden voor de later geuite beschuldigingen kan er geen sprake zijn van een beroep op bescherming als klokkenluider. De arbeidsovereenkomst wordt per 1 juni 2026 ontbonden onder toekenning van de transitievergoeding. Het verzoek om toekenning van een billijke vergoeding wordt afgewezen omdat de verstoring door het handelen van werkneemster is veroorzaakt en niet door ernstig verwijtbaar handelen werkgever.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 30-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2026:8484

Zaaknummer: 12027056 \ AZ VERZ 25-75

Rechters: E.K. van der Lende-Mulder Smit

Advocaten: D.N.C. Doolaege en K. ten Broek

Wetsartikelen: 1 en 17e Wbk, 7:66g BW, 7:671b BW en 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer overtreedt niet het relatiebeding maar wel het concurrentiebeding. Werkgever vordert een boete. Belangenafweging.*Feiten*

Werknemer is met ingang van 9 november 2020 voor onbepaalde tijd bij werkgever in dienst getreden in de functie van inkoper. In de arbeidsovereenkomst is een concurrentie- en relatiebeding met boetes opgenomen. Dit beding gold voor een periode van twaalf maanden na beëindiging van het dienstverband. Werkgever is een bedrijf dat is gespecialiseerd in ontwikkeling, productie en verkoop van buitenmeubelen. Op 7 september 2023 is werknemer op non-actief gesteld. Vervolgens is werknemer op 12 september 2023 op staande voet ontslagen. Werknemer trad in 2024 - voor afloop van de termijn van het concurrentie- en relatiebeding - in dienst bij een ander bedrijf in de tuinmeubelbranche. Werkgever heeft werknemer per brief van 23 september 2024 gesommeerd om hem een bedrag van € 135.000 te betalen wegens overtreding van het concurrentie- en relatiebeding. Werkgever vordert in conventie onder meer een verklaring voor recht dat het beding is overtreden en werknemer te veroordelen tot een boete. Volgens werkgever heeft werknemer het concurrentie- en/of relatiebeding overtreden door in dienst te treden bij een concurrent en door contact op te nemen met een relatie van werkgever. Werknemer voert allereerst aan dat hij pas op 1 september 2024, en dus niet op 1 augustus 2024, bij de concurrent in dienst is getreden. Werknemer betwist daarnaast dat hij het concurrentie- en/of relatiebeding heeft overtreden. Hij verzoekt in reconventie onder meer vernietiging van het beding en matiging van de reikwijdte van het beding tot 11 maanden.

*Oordeel**Relatiebeding*

De kantonrechter is ten aanzien van het relatiebeding van oordeel dat werknemer geen overtreding heeft begaan door het contact met de relatie 'Artie Garden'. De kantonrechter volgt het standpunt van werknemer dat hij geen werkzaamheden voor deze relatie heeft verricht, maar enkel namens de concurrent contact met deze relatie heeft gehad. Nu in het relatiebeding specifiek staat opgenomen dat het moet gaan om het verrichten van werkzaamheden voor een relatie, is het relatiebeding niet overtreden.

Concurrentiebeding

Ten aanzien van het concurrentiebeding ligt dat naar het oordeel van de kantonrechter

anders. De nieuwe werkgever is een concurrent van de voormalige werkgever nu beide bedrijven werkzaam zijn in de tuinmeubelbranche. Daarnaast verricht werknemer vergelijkbare werkzaamheden bij de concurrent als dat hij bij de voormalige werkgever heeft verricht. Dit blijkt ook uit hetgeen werknemer naar voren heeft gebracht. Daarmee staat vast dat werknemer het concurrentiebeding in beginsel heeft overtreden. Voor wat betreft de datum van overtreding van het concurrentiebeding gaat de kantonrechter uit van 1 september 2024. In het kader van een belangenafweging dient te worden gekeken naar het recht van vrije arbeidskeuze en het belang om bedrijfsinformatie en relaties te beschermen.

Vernietiging

De kantonrechter is van oordeel dat werkgever onvoldoende heeft aangetoond dat zijn bedrijfsdebet daadwerkelijk werd bedreigd. Ook is niet vast komen te staan dat werknemer de vertrouwelijke informatie kon gebruiken ten nadele van zijn voormalige werkgever. Werknemer had veel van zijn kennis en netwerk al vóór dit dienstverband opgebouwd. Daarbij speelt ook mee dat werknemer al enige tijd niet meer bij werkgever werkt en hij maar kort, te weten 13 dagen, voor het einde van de looptijd van het concurrentiebeding bij de concurrent in dienst is getreden. Conform de vordering van werknemer in reconventie vernietigt de kantonrechter het concurrentiebeding in zijn geheel en wel met terugwerkende kracht vanaf 1 september 2024. De vorderingen van werkgever in conventie worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 06-05-2026

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2026:8666

Zaaknummer: 11717286 \ CV EXPL 25-1806

Rechters: mr. van Dam

Advocaten: T. van Liempd en A.J.T.M. Oudenhoven

Wetsartikelen: 7:653 BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding op de g-grond na overschrijden bevoegdheden en beschuldigen collega's van fraude door klantondersteuner bij Openbaar Lichaam, na eerder afgewezen ontbindingsverzoek.

Feiten

Werkneemster is per 11 mei 2017 in dienst getreden bij werkgeefster, een openbaar lichaam, als klantondersteuner inkomen. Een ontbindingsverzoek van werkgeefster is in 2022 afgewezen. In oktober 2024 heeft werkneemster een heronderzoek uitgevoerd in het dossier 'autohandelaar'. Vervolgens heeft werkneemster dit dossier geëscaleerd naar de klantmanager omdat zij het vermoeden had dat er ten onrechte een uitkering werd verstrekt. Na een gesprek tussen werkneemster en haar direct leidinggevende over het dossier 'autohandelaar' heeft de leidinggevende de applicatiebeheerder op 13 november 2024 verzocht om het rapportageformat in dossiers met heronderzoeken aan te passen, zodanig dat er aparte kopjes in komen te staan en duidelijk is wie wat in een rapport heeft geschreven. Op 18 december 2024 heeft werkneemster bij de leidinggevende aangegeven dat er volgens haar sprake was van een ambtsmisdrijf door collega's vanwege het ten onrechte (blijven) verstrekken van een uitkering in het dossier 'autohandelaar'. Werkneemster heeft het dossier 'autohandelaar' op 24 april 2025 opnieuw geopend en hiervoor een nieuw dossier aangemaakt waarin zij vervolgens een nieuwe rapportage heeft geüpload. Op 29 april 2025 heeft werkgeefster werkneemster geschorst. In opdracht van werkgeefster heeft een bedrijfsrecherchebureau een onderzoek uitgevoerd naar een vermoeden van een integriteitsschending. Dit na een melding van een klant dat een medewerker van werkgeefster voornemens zou zijn om naar de pers te stappen, kennelijk met als doel vermeende misstanden binnen werkgeefster naar buiten te brengen. In dit kader is werkneemster op 10 juni 2025 door de bedrijfsrecherche gehoord. Op 10 juli 2025 heeft de bedrijfsrecherche een rapport uitgebracht. Uit het rapport volgt onder meer dat werkneemster haar bevoegdheden heeft overtreden. Partijen hebben vervolgens gesproken over beëindiging van de samenwerking. Werkgeefster verzoekt ontbinding op, onder meer, de g-grond. Werkneemster verzoekt afwijzing en verzoekt subsidiair, onder meer, een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgeefster heeft verklaard dat werkneemster, na escalatie naar de klantmanager, geen bemoeienis meer had in het dossier 'autohandelaar'. De verklaring van werkneemster dat zij desondanks een nieuw werkproces heeft aangemaakt omdat zij het dossier per abuis had afgesloten, is ter zitting voor het eerst gegeven en is niet

onderbouwd. Dit wijkt af van een eerdere verklaring van werkneemster. Werkneemster heeft haar bevoegdheden overschreden door een nieuw dossier aan te maken terwijl dat niet aan haar was. Zonder een daartoe strekkend mandaat is werkneemster buiten haar functie getreden. In dat nieuwe (openbaar) dossier heeft zij collega's met naam en toenaam beschuldigd van het gedogen van fraude. De rapportages in een dossier zijn, zoals werkgeefster heeft gesteld en werkneemster heeft erkend danwel niet gemotiveerd heeft weersproken, inzichtelijk voor collega's en, na een WOO-verzoek, ook voor de belanghebbende zelf. Doordat er maanden overheen zijn gegaan heeft werkneemster lang over de kwestie kunnen nadenken en kennelijk heeft zij er toen toch voor gekozen om op deze manier haar mening te ventileren. Door dat in een openbaar dossier te doen gaat naar het oordeel van de kantonrechter te ver. Dit heeft er dan ook in overwegende mate toe bijgedragen dat de arbeidsverhouding is verstoord. Hoewel in een eerdere beschikking is geoordeeld dat de verstoorde arbeidsverhouding door beide partijen was veroorzaakt, heeft het handelen van werkneemster de arbeidsverhouding verder verstoord. Werkneemster had, in een arbeidsverhouding die al langere tijd onder druk stond, anders kunnen en moeten handelen. Herplaatsing ligt niet in de rede, nu werkgeefster terecht heeft gesteld het vertrouwen in werkneemster te zijn verloren én werkneemster nog maar net gestart was in een nieuwe functie. Niet is gebleken dat het beëindigingsverzoek van werkgever een politiek gemotiveerd verzoek betreft. Omdat van ernstig verwijtbaar handelen geen sprake is, wordt de voorwaardelijk verzochte transitievergoeding toegekend. Er wordt geen billijke vergoeding toegekend, nu werkneemster niet heeft gehandeld hoe ze had moeten handelen. De proceskosten worden gecompenseerd.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 08-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2026:8485

Zaaknummer: 12075984 AZ VERZ 26-9

Rechters: Swaanen

Advocaten: D.N.C. Doolaege en R.E. Verkerke

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onder g BW en 7:673 BW

RECHTSPRAAK

UWV weigert ontslagvergunning, kantonrechter ontbindt alsnog op de a-grond. Twee passende functies met lager salaris volstaan voor herplaatsing.*Feiten*

Werkneemster is sinds juni 2024 als Passenger Service Duty Manager in dienst bij werkgeefster, die in december 2025 door een aandelenoverdracht onderdeel wordt van het Viggo-concern. Vanwege haar slechte financiële situatie besluit werkgeefster te reorganiseren en enkele managementfuncties, waaronder die van Duty Manager, te laten vervallen. Het UWV weigert toestemming voor opzegging. Hoewel het UWV de noodzaak tot besparing op personeelskosten aannemelijk acht, heeft werkgeefster volgens het UWV onvoldoende onderbouwd waarom specifiek de functies van Passenger Service Duty Manager structureel moeten vervallen en zich onvoldoende ingespannen voor herplaatsing. Werkgeefster verzoekt vervolgens ontbinding op de a-grond en stelt dat zij concernbreed naar herplaatsingsmogelijkheden heeft gekeken. Tijdens de ontbindingsprocedure komen twee lager ingeschaalde functies beschikbaar die beide partijen als passend beschouwen. Werkneemster wil deze functies alleen aanvaarden met behoud van haar huidige salaris en wijst het aanbod met een circa 21,5% lager basissalaris af. Zij verzoekt afwijzing van de ontbinding, omdat het functieverval volgens haar onvoldoende is onderbouwd en werkgeefster niet aan haar herplaatsingsplicht heeft voldaan. Voor het geval de arbeidsovereenkomst toch wordt ontbonden, verzoekt zij onder meer om de transitievergoeding en een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgeefster heeft voldoende onderbouwd dat vanwege haar slechte financiële situatie een structurele besparing op de personeelskosten noodzakelijk is en dat in het kader van de reorganisatie de functies van Duty Manager, waaronder die van werkneemster, noodzakelijkerwijs vervallen. Daarbij mogen ook feiten en omstandigheden worden betrokken die zich na de beslissing van het UWV hebben voorgedaan en past terughoudendheid bij de beoordeling van de organisatorische keuzes van werkgeefster. Van een overgang van onderneming is geen sprake. Door de aandelenoverdracht zijn de ondernemingsactiviteiten niet overgedragen, maar worden deze nog steeds binnen dezelfde rechtspersoon verricht. Omdat alle functies van Duty Manager vervallen, is het afspiegelingsbeginsel niet aan de orde. Werkgeefster heeft ook aan haar herplaatsingsplicht voldaan. Zij heeft concernbreed naar herplaatsingsmogelijkheden gekeken en tijdens de

procedure twee functies aangeboden die beide partijen als passend beschouwen. Werkneemster mocht deze functies vanwege het lagere salaris weigeren, maar de keerzijde daarvan is dat werkgeefster daarmee wel aan haar herplaatsingsplicht heeft voldaan. Inmiddels zijn geen passende vacatures beschikbaar en deze zijn binnen de redelijke termijn ook niet te verwachten, mede gelet op de aansluiting van Eindhoven Airport in 2027. De arbeidsovereenkomst wordt daarom per 1 november 2026 ontbonden op de a-grond. Werkneemster ontvangt een transitievergoeding van € 3.012,31 bruto. Een billijke vergoeding wordt afgewezen, omdat werkgeefster niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Iedere partij draagt de eigen proceskosten.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 08-09-2026

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2026:6590

Zaaknummer: 12238347 \ EJ VERZ 26-315

Rechters: J.A. van Voorthuizen

Advocaten: R. Zwanenberg

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub a BW, 7:669 lid 1 BW, 7:671b lid 1 sub b BW en 7:671b lid 2 BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de g-grond. Gezien de vele incidenten, de gesprekken en waarschuwingen is de kantonrechter van oordeel dat het handelen van werkneemster heeft geleid tot een verstoorde arbeidsverhouding.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 januari 2021 in dienst bij werkgeefster. Per WhatsApp-bericht van 22 mei 2025 heeft de toenmalig bedrijfsleider aan werkneemster te kennen gegeven dat alle collega's hadden geklaagd over haar instelling. Na een conflict met een collega is werkneemster op 12 juni 2025 naar huis gestuurd. Op 3 juli 2025 heeft werkgeefster werkneemster een beëindigingsvoorstel gedaan. Werkneemster heeft hier op 4 juli 2025 op gereageerd dat zij niet akkoord ging met het voorstel. Op 14 juli 2025 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werkneemster, de toenmalig bedrijfsleider en de leidinggevende. Op die dag heeft werkneemster haar werk weer hervat. Tussen 14 juli en 18 november 2025 hebben meerdere incidenten met werkneemster plaatsgevonden. Werkgeefster heeft werkneemster op 7 oktober 2025 een schriftelijke waarschuwing gegeven vanwege het gooien van dekbedden/kussens naar een collega en het doen van negatieve uitslatingen. Op 18 november 2025 is werkneemster vrijgesteld van werk. Werkgeefster verzoekt de kantonrechter om de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter oordeelt dat er een redelijke grond is voor ontbinding omdat er sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. Deze is veroorzaakt door het handelen van werkneemster. Dit leidt ertoe dat van werkgeefster niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst nog langer te laten voortduren. De kantonrechter overweegt hierover dat het gaat om een hele kleine werkomgeving waar collega's dicht op elkaar werken en collega's continu moeten samenwerken om het werk gedaan te krijgen. Als één iemand het proces verstoort doordat hij/zij een negatieve werkhouding heeft, negatieve uitslatingen doet of negatief gedrag vertoont, is dat direct van invloed op de rest van de werknemers en het werkproces. De kantonrechter kan werkgeefster daarom volgen in haar standpunt dat niet met werkneemster kan worden samengewerkt en dat door haar handelen de arbeidsverhouding ernstig is verstoord. Werkneemster is door werkgeefster meermalen aangesproken op haar negatieve werkhouding, -gedrag en -uitslatingen. Gezien de vele incidenten, de gesprekken en waarschuwingen is de kantonrechter van oordeel dat het handelen van werkneemster heeft geleid tot een verstoorde

arbeidsverhouding. De conclusie is dat de arbeidsovereenkomst zal worden ontbonden.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 19-05-2026

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2026:8486

Zaaknummer: 12118264 AZ 26-8

Rechters: E.K. van der Lende-Mulder Smit

Advocaten: W.A.A. van Kuijk

Wetsartikelen: 7:66g BW en 7:671b BW

RECHTSPRAAK

Schorsing van het concurrentiebeding in kort geding. Niet is gebleken dat werknemer over informatie beschikt die door middel van een concurrentiebeding moet worden beschermd.

Feiten

Werknemer is op 15 maart 2012 in dienst getreden bij Velzart Groep B.V. (hierna: 'Velzart'). Velzart is een onderneming die zich bezighoudt met ICT-dienstverlening voor het midden- en kleinbedrijf. In artikel 9 en 11 van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zijn een geheimhoudings- en een concurrentiebeding opgenomen. Op 31 maart 2016 is de functie van werknemer gewijzigd van functie X naar functie Y. De naam van de functie van werknemer is begin 2026 gewijzigd van functie Y in die van functie Z. Op 19 dan wel 23 februari 2026 zijn partijen in een addendum op de arbeidsovereenkomst aanvullingen en wijzigen overeengekomen. Afsproken is dat voor het overige alle bepalingen uit de arbeidsovereenkomst volledig van kracht blijven. Op 28 april 2026 heeft werknemer aan Velzart te kennen gegeven voornemens te zijn om zijn arbeidsovereenkomst op te zeggen en gevraagd het concurrentiebeding te laten vervallen. Op diezelfde dag heeft Velzart per e-mail aan werknemer een overzicht verstrekt van organisaties die zij beschouwt als direct concurrerend. Een van die organisaties is Octa One B.V. (hierna: 'Octa One'). Velzart heeft werknemer laten weten hem aan het concurrentiebeding te houden voor zover het een van deze organisaties betreft. Op 12 mei 2026 heeft werknemer zijn arbeidsovereenkomst opgezegd tegen 1 juli 2026. Velzart heeft op 21 mei 2026 de opzegging per e-mail bevestigd. Daarbij heeft Velzart werknemer erop geattendeerd dat hij gebonden is aan het concurrentiebeding en dat indienstreding bij Octa One daarom niet is toegestaan.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. In de kern gaat het geschil om de vraag of werknemer na de functiewijziging nog aan het concurrentiebeding is gebonden en, zo ja, of dat aan indienstreding van werknemer bij Octa One in de weg staat. Het enkele feit dat de functie van werknemer is gewijzigd van functie X naar die van functie Y en de daarmee samenhangende substantiële stijging van het salaris is niet voldoende om te oordelen dat het aannemelijk is dat in een bodemprocedure zal worden geoordeeld dat het concurrentiebeding onvoorzienbaar zwaarder is gaan drukken. Wel is de kantonrechter voorshands van oordeel dat het belang van werknemer om van de werking van het concurrentiebeding ontheven te worden, groter is dan het belang van Velzart bij handhaving daarvan, en dat werknemer door dat beding onbillijk wordt benadeeld. Anders dan Velzart heeft gesteld, is niet gebleken dat

werknemer kennis heeft van bedrijfsgevoelige informatie van Velzart die concurrentiegevoelig is. Werknemer heeft weliswaar kennis van de klanten van Velzart en hun ict-systemen, maar niet gebleken is dat dit bedrijfsgevoelige informatie van Velzart is. De kantonrechter begrijpt dat Velzart werknemer ziet als een gewilde werknemer in de branche waarin Velzart werkt, omdat hij bijvoorbeeld weet wat de wensen van bepaalde opdrachtgevers zijn, maar dat betekent niet dat hij kennis draagt van specifieke gevoelige informatie, die redelijkerwijs beschermd moet worden door middel van een concurrentiebeding. Ook de omstandigheid dat werknemer weet wie klant van Velzart zijn en hij (werknemers van) klanten van Velzart kent doordat hij contact met hen heeft als hij als helpdeskmedewerker ict-problemen moet oplossen, levert geen zodanig klantencontact op dat dat met zich meebrengt dat Velzart op grond daarvan bescherming aan het concurrentiebeding kan ontleen. Daar komt bij dat, in het kader van de wederzijds belangenafweging, voor werknemer de overstap naar Octa One als voordeel heeft dat hij kan werken in zijn woonplaats. Gelet op de ernstige en chronische visuele beperking van werknemer is dit voor hem een groot voordeel. De kantonrechter acht het vanwege deze visuele beperking niet aannemelijk dat werknemer, anders dan Velzart betoogt, een zodanig gunstige arbeidsmarktpositie heeft dat hij makkelijk een andere geschikte baan zal vinden. Om de hiervoor genoemde redenen zal het concurrentiebeding op vordering van werknemer worden geschorst.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 20-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2026:6992

Zaaknummer: K/5001/12286307

Rechters: E.W. de Groot

Advocaten: H.J. Willems, D.H.A. Lip en A.N.A. Buyserd

Wetsartikelen: 7:653 BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst op de a-grond. Werkneemster had de vrijheid om de tegen een lager salaris aangeboden passende functies te weigeren, maar de keerzijde daarvan is dat werkgeefster onder die omstandigheid wel degelijk heeft voldaan aan haar herplaatsingsverplichting.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 juni 2024 in dienst bij Viggo EIN SPV als Passenger Service Duty Manager. Viggo EIN SPV heeft besloten om enkele managementfuncties, waaronder die van Duty Manager, in een reorganisatie te laten vervallen. In de ontslagaanvraag bij het UWV heeft Viggo EIN SPV aangevoerd dat er sprake is van een bedrijfseconomische noodzaak, die maakt dat de functie van werkneemster is komen te vervallen. Samengevat stelt Viggo EIND SPV in dit verband dat zij in een dusdanig slechte financiële situatie verkeert dat een reorganisatie, bestaande uit een inkrimping van het personeelsbestand, noodzakelijk was. Bij beschikking van 20 maart 2026 heeft het UWV de ontslagaanvraag afgewezen. Viggo EIN SPV wendt zich daarom tot de kantonrechter met het verzoek om de arbeidsovereenkomst met werkneemster (alsnog) te ontbinden.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter is van oordeel dat Viggo EIN SPV voldoende heeft onderbouwd dat in het verlengde van de reorganisatie het verval van de functie van Duty Manager, waaronder de functie van werkneemster als Passenger Service Duty Manager, noodzakelijk is. Omdat het verweer van werkneemster zich verder hoofdzakelijk richt op de stelling dat Viggo EIN SPV zich onvoldoende heeft ingespannen voor haar herplaatsing, zal de kantonrechter zijn beoordeling toespitsen op de vraag of Viggo EIN SPV de op haar rustende herplaatsingsplicht jegens werkneemster is nagekomen. De kantonrechter is van oordeel dat Viggo EIN SPV de op haar rustende herplaatsingsverplichting jegens werknemer is nagekomen. Viggo EIN SPV heeft voldoende gemotiveerd gesteld dat zij, nadat Viggo EIN SPV was opgenomen in de Viggo-organisatie, concernbreed heeft gekeken naar herplaatsingsmogelijkheden voor de vervallen functies. Viggo EIN SPV heeft verder voldoende aangetoond dat ook nadat zij was opgenomen in de Viggo-organisatie er nauwelijks passende vacatures beschikbaar zijn gekomen. Verder staat onweersproken vast dat tijdens de looptijd van deze ontbindingsprocedure twee vacatures beschikbaar zijn gekomen die in de ogen van zowel Viggo EIN SPV als werkneemster als passend gekwalificeerd konden worden. Alhoewel werkneemster graag bij Viggo EIN SPV, of een

andere Viggo-entiteit is dienst wil blijven, kon zij zich niet verenigen met het door Viggo EIN SPV aangeboden lagere salaris, ook niet met een afbouwregeling. Zij was enkel bereid om de aangeboden functie te verrichten met behoud van haar huidige salaris, maar dit salaris past volgens Viggo niet in haar functiehuis. Niet in geschil is dat werkneemster de vrijheid had om de aangeboden functies te weigeren, maar de keerzijde daarvan is dat Viggo EIN SPV onder die omstandigheid wel degelijk heeft voldaan aan haar herplaatsingsverplichting en mag volharden in haar streven om te komen tot een beëindiging van de arbeidsovereenkomst. De kantonrechter neemt daarbij in aanmerking dat Viggo EIN SPV tijdens de mondelinge behandeling heeft toegelicht dat momenteel de (zowel door haar als werkneemster) als passend gekwalificeerde functiegroepen vol zijn, dat Viggo geen passende vacatures meer open heeft staan en dat deze binnen afzienbare termijn van ten minste 26 weken ook niet te verwachten zijn. De conclusie is dat de arbeidsovereenkomst zal worden ontbonden.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 08-09-2026

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2026:6589

Zaaknummer: 12238346 EJ VERZ 26-314

Rechters: J.A. van Voorthuizen

Advocaten: R. Zwanenberg

Wetsartikelen: 7:66g BW, 7:671b BW en 10 Ontslagregeling

RECHTSPRAAK

Ex-werknemer schendt geheimhouding door vertrouwelijk klantoverzicht met derde te delen, maar werkgever kan geen beroep doen op het concurrentie- en relatiebeding en moet ingehouden boetes van € 5.500 per werknemer terugbetalen.

Feiten

Schmidt Zeevis exploiteert een onderneming in horeca, detailhandel en groothandel in vis en schaal- en weekdieren. X werkte tot en met 28 februari 2026 als accountmanager scheepvaart & export en Y als cruise manager. In hun arbeidsovereenkomsten stonden een geheimhoudingsbeding en een concurrentie- en relatiebeding. Schmidt stelde dat beiden deze bedingen hadden overtreden door vertrouwelijke bedrijfsinformatie te delen met FN Global Meat, waaruit volgens Schmidt bleek dat zij met Schmidt wilden concurreren. Schmidt vorderde in kort geding nakoming van het geheimhoudingsbeding en het concurrentie- en relatiebeding, versterkt met dwangsommen, afgifte of verwijdering van vertrouwelijke bedrijfsinformatie en betaling van contractuele boetes wegens overtreding van het concurrentie- en relatiebeding. X en Y betwistten dat zij de bedingen hadden overtreden. In reconventie vorderden zij terugbetaling van € 5.500 netto per persoon, omdat Schmidt dit bedrag volgens hen ten onrechte als boete op hun eindafrekening had ingehouden. Daarnaast vorderde X betaling van € 1.500 bruto aan een volgens hem overeengekomen looncomponent over februari 2026. Vast stond dat X tijdens zijn dienstverband documenten uit de systemen van Schmidt had opgeslagen in een externe dropbox-omgeving. Eén daarvan was een productoverzicht van Royal Caribbean Cruise Line (RCCL), een klant van Schmidt. Ook stond vast dat X ten minste een deel van dat overzicht had gedeeld met zijn zwager, managing director van FN Global Meat. Y betwistte betrokkenheid bij het opslaan of delen van deze documenten.

Oordeel

De kantonrechter oordeelde dat voldoende aannemelijk is dat X het geheimhoudingsbeding heeft geschonden door het productoverzicht van RCCL met een derde te delen. Het enkele opslaan van documenten in dropbox was daarvoor op zichzelf onvoldoende, maar het delen van commerciële klantinformatie buiten Schmidt viel wel onder het geheimhoudingsbeding. Dat FN Global Meat volgens X alleen actief was in vlees en dat hij enkel vleesgerelateerde gegevens zou hebben gedeeld, maakte dit niet anders: het overzicht was door RCCL aan Schmidt verstrekt binnen hun klantrelatie en had een vertrouwelijk karakter. X moet daarom het geheimhoudingsbeding nakomen op straffe van een dwangsom van € 2.500 per

overtreding, met een maximum van € 50.000, en alle kopieën van het RCCL-productoverzicht aantoonbaar verwijderen en verwijderd houden.

Ten aanzien van Y wees de kantonrechter de vorderingen wegens schending van het geheimhoudingsbeding af. Schmidt had onvoldoende concrete feiten gesteld waaruit bleek dat Y betrokken was bij het opslaan of delen van de informatie.

De vorderingen van Schmidt op basis van het concurrentie- en relatiebeding werden eveneens afgewezen. Voor X gold dat hij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd had. Een concurrentie- en relatiebeding daarin is alleen geldig als schriftelijk en concreet is gemotiveerd waarom het noodzakelijk is wegens zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen. De motivering in het beding was volgens de kantonrechter te algemeen en niet toegespitst op de functie van X. Bovendien gebruikte Schmidt dezelfde formulering standaard in alle arbeidsovereenkomsten. Daarom is voldoende aannemelijk dat het beding in een bodemprocedure nietig wordt geacht.

Voor Y, die een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd had, gold die verzwaarde motiveringsplicht niet. Toch was onvoldoende aannemelijk dat hij het concurrentie- of relatiebeding had geschonden. Schmidt erkende niet te kunnen bewijzen dat Y bij een werkgever in dezelfde branche werkte. Ook het gestelde delen van informatie over RCCL viel niet onder het relatiebeding, omdat dit beding ziet op het zakelijk gebruikmaken van relaties met klanten, niet op het delen van informatie over klanten.

Omdat Schmidt de boetes wegens vermeende overtreding van het concurrentie- en relatiebeding ten onrechte had ingehouden, moet zij aan zowel X als Y € 5.500 netto terugbetalen. Over dit bedrag is wettelijke verhoging verschuldigd: 30% voor X, omdat hij wel het geheimhoudingsbeding had geschonden, en 50% voor Y. De aanvullende vordering van X van € 1.500 bruto werd afgewezen, omdat daarvoor nadere bewijslevering nodig is en een kort geding zich daarvoor niet leent.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 10-09-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:11931

Zaaknummer: 12270913 VV EXPL 26-346

Rechters: G.A. Vriezen

Advocaten: E.M.Y. Sørensen, K. Kapel en S.O. Voogt

Wetsartikelen: 7:653 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wegens niet-nakoming re-integratieverplichtingen niet rechtsgeldig.*Feiten*

Werknemer is sinds 1 januari 2024 voor onbepaalde tijd in dienst bij werkgever als *linekeeper* en was daarvoor vanaf 9 januari 2023 via een detacheerder bij werkgever werkzaam. Sinds 14 juli 2025 is werknemer ziek en vanaf september 2025 re-integreert hij. Werkgever geeft werknemer tussen september 2025 en april 2026 vier officiële waarschuwingen. Deze houden onder meer verband met zijn bereikbaarheid tijdens ziekte, zijn ziekmelding, een incident op de werkvloer en zijn medewerking aan gesprekken en afspraken over de re-integratie. Nadat werknemer op 13 april 2026 niet zoals afgesproken met zijn re-integratie start, ontslaat werkgever hem op 16 april 2026 op staande voet wegens het herhaaldelijk niet naleven van zijn re-integratieverplichtingen. Werknemer verzoekt aanvankelijk vernietiging van het ontslag, maar berust tijdens de procedure in het einde van de arbeidsovereenkomst. Hij verzoekt vervolgens onder meer om een verklaring voor recht dat het ontslag niet rechtsgeldig is en om een transitievergoeding, vergoeding wegens onregelmatige opzegging en billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Ontslag op staande voet

Het ontslag op staande voet is niet rechtsgeldig. De aan het ontslag ten grondslag gelegde gedragingen houden allemaal verband met de re-integratieverplichtingen van werknemer. Voor het niet-nakomen daarvan is in beginsel een loonstop de passende sanctie. Alleen bij bijkomende omstandigheden kan ontslag aan de orde zijn. Werkgever had eerst een loonstop kunnen toepassen en eventueel daarna ontbinding kunnen verzoeken. Ontslag op staande voet, als ultimatum remedium, gaat hier te ver.

Vergoedingen

Omdat het ontslag niet rechtsgeldig is, heeft werknemer recht op een transitievergoeding van € 4.330,85 bruto en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging van € 5.794,38 bruto. Het tekortschieten in de re-integratieverplichtingen is volgens de kantonrechter niet ernstig verwijtbaar.

Werkgever heeft ernstig verwijtbaar gehandeld door direct voor ontslag op staande voet te kiezen terwijl een minder vergaande sanctie aangewezen was. Werknemer krijgt daarom een billijke vergoeding van € 2.500 bruto. Daarbij weegt mee dat werknemer zelf niet steeds zijn verplichtingen is nagekomen en het niet aannemelijk is dat het dienstverband duurzaam zou hebben voortgeduurd.

Omdat het einde van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van werkgever, kan werkgever op grond van artikel 7:653 lid 4 BW geen rechten ontlenen aan het concurrentie- en relatiebeding.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 03-09-2026

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2026:9384

Zaaknummer: 12213220 \ AZ VERZ 26-86

Rechters: A.H.M.J.F. Piëtte

Advocaten: R. Wetzer

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Geen opbouw van vakantiedagen tijdens slapend dienstverband na einde loondoorbetalingsverplichting.*Feiten*

Werknemer is sinds 1989 in dienst bij werkgever. Op 10 december 2024 is werknemer twee jaar arbeidsongeschikt en eindigt de loondoorbetalingsverplichting. Daarna blijft een slapend dienstverband bestaan. De arbeidsovereenkomst eindigt per 1 mei 2025 met wederzijds goedvinden door middel van een vaststellingsovereenkomst. Werknemer vordert uitbetaling van het bij einde dienstverband resterende saldo aan vakantie- en ATV-dagen. In een tussenvonnis is al geoordeeld dat geen finale kwijting is verleend voor dit verlofgoed en werknemer daarvan geen afstand heeft gedaan.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Opbouw vakantiedagen tijdens slapend dienstverband

Werknemer heeft vanaf het einde van de loondoorbetalingsverplichting geen vakantiedagen meer opgebouwd. Op grond van artikel 7:634 lid 1 BW wordt alleen vakantie opgebouwd over de periode waarin recht op loon bestaat. De kantonrechter acht dit niet in strijd met artikel 31 lid 2 EU-Handvest. Tijdens een slapend dienstverband worden geen werkzaamheden meer verricht en bestaat er geen loonaanspraak of re-integratieverplichting, waardoor de recuperatiefunctie van vakantie haar doel verliest. Bovendien kan een arbeidsongeschikte werknemer tijdens vakantie zijn WIA- of WW-uitkering behouden. Werknemer heeft bij einde dienstverband nog recht op uitbetaling van veertien vakantiedagen en tien ATV-dagen. Dit komt neer op € 2.576,45 bruto respectievelijk € 1.840,32 bruto, inclusief vakantiegeld. Omdat werkgever het resterende verlofgoed niet tijdig heeft uitbetaald, is de wettelijke verhoging van artikel 7:625 BW verschuldigd. Deze wordt gematigd tot 10%. Ook de wettelijke rente van artikel 6:119 BW wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 11-09-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:12105

Zaaknummer: 11953983 CV EXPL 25-23903

Rechters: G.A. Vriezen

Advocaten: M.J. Schroevers en M.A.C. Backx

Wetsartikelen: 7:634 BW

RECHTSPRAAK

Geen arbeidsovereenkomst maar overeenkomst van opdracht wegens ontbreken gezagsverhouding; openstaande werkzaamheden deels toegewezen.

Feiten

Sinds augustus 2022 verzorgt werknemer tegen betaling de drie honden van werkgeefster en verblijft hij als oppas in haar woning wanneer zij in het buitenland is. Partijen spreken € 100 per dag inclusief overnachting en € 20 per hond per uitlaatbeurt af. Werknemer bepaalt zelf wanneer hij beschikbaar is, brengt zelf zijn werkzaamheden in rekening en heeft meerdere opdrachtgevers. In september 2024 richt hij de eenmanszaak Eco Pet Care Amsterdam op. Na onenigheid in december 2024 stopt de samenwerking. Werknemer stelt dat er sinds augustus 2022 sprake is van een arbeidsovereenkomst en vordert onder meer achterstallig loon. Subsidiair stelt hij dat er sprake is van een overeenkomst van opdracht en vordert hij betaling van nog niet betaalde werkzaamheden over november en december 2024.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Arbeidsovereenkomst

Van een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610 BW is geen sprake. Werknemer bepaalde zelf of en wanneer hij beschikbaar was. Hoewel werkgeefster uitleg gaf over de gewenste werkzaamheden, is niet gebleken van instructies die een gezagsverhouding opleverden. Werknemer bood bovendien zelf aan werkzaamheden te verrichten, bepaalde zelf zijn gewerkte uren, factureerde deze achteraf en werkte voor meerdere opdrachtgevers. De overeenkomst kwalificeert daarom als een overeenkomst van opdracht.

Openstaande werkzaamheden

Vaststaat dat de werkzaamheden over november 2024 al waren betaald. Voor december 2024 stonden nog zeven overnachtingen à € 100 en één uitlaatbeurt voor drie honden à € 20 open. Het door werknemer gestelde hogere tarief van € 180 per overnachting is niet onderbouwd. Ook de vergoeding voor een waterfilter wordt afgewezen wegens gebrek aan bewijs. Werkgeefster moet daarom nog € 760 betalen, vermeerderd met de wettelijke rente.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 21-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2026:9177

Zaaknummer: 12114683 \ CV EXPL 26-2555

Rechters: M.V. Ulrici

Advocaten: J.F.M. Verheij en M.L. Winters

Wetsartikelen: 7:61o BW

RECHTSPRAAK

Kort geding. Werknemer heeft een geldig concurrentiebeding in certificaathoudersovereenkomsten en administratievoorwaarden. Onverkorte toepassing hiervan leidt echter tot een onbillijke benadeling van werknemer.

Feiten

Werknemer werkt in de consultancybranche, met bijna twintig jaar sectorervaring op het gebied van (digitale) transformatie en innovatie. In oktober 2020 is hij in dienst getreden bij de Valcon-groep. Conform afspraken in zijn arbeidsovereenkomst is werknemer de mogelijkheid geboden om certificaten van aandelen te verkrijgen in Valcon Topholding. Bij het verkrijgen van de certificaten is tussen de oude Stak en werknemer beide keren een certificaathoudersovereenkomst gesloten met daarin een concurrentiebeding. Op 25 februari 2022, voorafgaand aan zijn besluit om te participeren in de Valcon-groep, had werknemer een e-mail gestuurd aan Valcon over het concurrentiebeding. Het beding is niet aangepast. Werknemer heeft op 28 februari 2025 zijn certificaten in de oude Stak verkocht en tegelijkertijd nieuwe certificaten verkregen in de nieuwe Stak. Daarbij zijn administratievoorwaarden vastgelegd bij notariële akte waarin rechten en plichten van de certificaathouders zijn opgenomen (hierna: de administratievoorwaarden). Werknemer is met de uitgifteovereenkomst akkoord gegaan met de administratievoorwaarden. In die voorwaarden staat een concurrentiebeding met een ruime materiële en geografische reikwijdte. Er is geen boete gesteld op overtreding van dit verbod. Op 6 november 2025 heeft werknemer binnen de Valcon-groep zijn wens kenbaar gemaakt om over te stappen naar Eraneos Netherlands B.V. (hierna: Eraneos), een adviesbureau dat organisaties ondersteunt bij aangelegenheden op het gebied van strategie, transformatie en technologie. Eraneos heeft hem de functie van Managing Partner naast de CEO aangeboden. Valcon heeft werknemer laten weten geen goedkeuring te geven voor deze overstap. Op 28 november 2025 heeft werknemer zijn arbeidsovereenkomst schriftelijk opgezegd tegen 1 januari 2026. Daarbij heeft hij laten weten dat hij per 1 maart of 1 april 2026 aan de slag wil bij Eraneos en de hoop uitgesproken dat Valcon hierover nog met hem in overleg zou treden. Nog diezelfde dag heeft Valcon hem bericht dat zij zich beroept op de concurrentiebedingen uit zowel de administratievoorwaarden als uit de certificaathoudersovereenkomsten. Werknemer vordert onder meer Valcon te veroordelen om te gehangen en gedogen dat werknemer in dienst treedt bij Eraneos, primair per 1 mei 2026, subsidiair per 1 juli 2026, meer subsidiair op een andere datum vóór 1 januari 2027, althans uiterst subsidiair per 1 januari 2027

Oordeel

Werknemer heeft een spoedeisend belang bij zijn vordering omdat hij moet weten of hij het aanbod van Eraneos kan accepteren of niet. Omdat hij zijn arbeidsovereenkomst heeft opgezegd tegen 1 januari 2026 heeft hij sindsdien geen periodieke inkomsten meer. De conclusie van de voorzieningenrechter is dat zowel het concurrentiebeding uit de certificaathoudersovereenkomsten als het concurrentiebeding uit de administratievoorwaarden van toepassing is. Anders dan werknemer stelt, heeft hij niet slechts getekend bij het kruisje. Voordat hij de eerste certificaathoudersovereenkomst sloot, heeft hij immers zijn bezwaren tegen het daarin opgenomen concurrentiebeding aangekaart bij Valcon. Daarop heeft Valcon via X aangegeven dat wat hem betreft een 'gentlemans agreement' geldt om daar op een reële manier mee om te gaan als het zich voordoet en dat het beding niet wordt aangepast. Daarna heeft werknemer de certificaathoudersovereenkomst met het oorspronkelijke beding getekend. Aldus is hij welbewust akkoord gegaan met de beperking van zijn vrije arbeidskeuze voor langere periode. Dit alles neemt niet weg dat het onverkort vasthouden aan de naleving van concurrentiebedingen door Valcon naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar kan zijn. De concurrentiebedingen zijn opgenomen in certificaathoudersovereenkomsten/administratievoorwaarden en niet in de arbeidsovereenkomst van werknemer. De positie van werknemer is ook niet een-op-een vergelijkbaar met die van certificaathouder. Dat neemt niet weg dat het steeds gaat om een afweging van het belang van de onderneming bij bescherming van haar bedrijfsdebiët en het recht op vrije arbeidskeuze van de persoon die betrokken is geweest bij de onderneming. Voorshands is aannemelijk dat artikel 7:653 BW in dit geval analoog kan worden toegepast. Dat betekent dat de concurrentiebedingen geheel of gedeeltelijk kunnen worden vernietigd als die werknemer onbillijk benadelen, althans dat daarop vooruitgelopen kan worden in een kort geding bij wijze van voorlopige voorziening. Alle belangen afwegend, leidt onverkorte toepassing van de concurrentiebedingen tot een onbillijke benadeling van werknemer. Die moet voor zijn eigen ontwikkeling weer aan de slag kunnen, ook als dat concurreert met Valcon. Voorshands is aannemelijk dat de concurrentiebedingen in een bodemprocedure zullen worden gematigd in die zin dat zij zullen gelden tot 1 oktober 2026. De voorzieningenrechter veroordeelt Valcon om te gehangen en gedogen dat werknemer per 1 oktober 2026 in dienst treedt bij Eraneos.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 28-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2026:4375

Zaaknummer: C/13/784685 / KG ZA 26-174

Rechters: S.F. Kalff

Advocaten: H.J. ter Meulen en J. Staal

Wetsartikelen: 7:653 BW

RECHTSPRAAK

Schadestaatprocedure. Bedrijfsongeval waardoor beenletsel is ontstaan. Formele en inlenende werkgever moeten de schade deels vergoeden. Verstek verleend tegen formele werkgever.*Feiten*

Werknemer is in 2018 door een bedrijfsongeval aan zijn onderbeen gewond geraakt. Hij vordert schadevergoeding van zowel zijn formele werkgever als de inlener. Partijen hebben al eerder geprocedeerd over de aansprakelijkheid en in het vonnis van 1 maart 2023 is voor recht verklaard dat de inlener c.s. hoofdelijk aansprakelijk is voor de schade die werknemer heeft geleden als gevolg van het bedrijfsongeval en dat de inlener c.s. wordt veroordeeld tot betaling van de schade. In deze schadestaatprocedure vordert werknemer betaling van € 116.449,56 aan schade. De inlener voert verweer tegen de vordering van werknemer, terwijl tegen de formele werkgever verstek is verleend.

*Oordeel**Gewetensbezwaard ondernemer*

De kantonrechter merkt allereerst het volgende op. De inlener is een zogenoemd gewetensbezwaard ondernemer en heeft daarom geen verzekeringen afgesloten. Een van de gevolgen hiervan is dat niet een verzekeraar, maar de inlener zelf de wederpartij van werknemer is, terwijl in procedures over werkgeversaansprakelijkheid veelal verzekeraars de wederpartij zijn. Aangezien in deze zaak dus geen verzekeraar partij is, is er geen medisch traject inclusief medische expertise opgestart, hetgeen op grond van de Gedragscode Behandeling Letselschade (vaak) op initiatief van een verzekeraar geschiedt. Dat de inlener gewetensbezwaard ondernemer is en er geen verzekeraar is geweest die de schaderegeling actief heeft opgepakt, mag echter niet betekenen en tot gevolg hebben dat een slachtoffer van een arbeidsongeval, zoals werknemer, daarvan de dupe is en daarvan nadeel ondervindt.

Verstek formele werkgever

De formele werkgever is ondanks daartoe behoorlijk te zijn opgeroepen, niet in de procedure verschenen en aan hem is daarom verstek verleend. Omdat de inlener wel in de procedure is verschenen, wordt op grond van artikel 140 lid 3 Rv tussen alle partijen één vonnis op tegenspraak gewezen. Dit betekent dat de formele werkgever niet in verzet kan komen tegen dit vonnis.

Veroordelingen in de schadestaatprocedure

Zowel de formele werkgever als de inlener wordt hoofdelijk veroordeeld tot betaling van een bedrag van € 14.362,03. Dit bedrag is opgebouwd uit vergoeding van medische kosten, huishoudelijk hulp in de eerste dertien weken na het ongeval, hulp bij persoonlijke verzorging, reiskosten, verlies van arbeidsvermogen en smartengeld. Ten aanzien van het smartengeld wordt aansluiting gezocht bij de Rotterdamse schaal en niet bij de ANWB Smartengeldbundel. Daarnaast wordt de formele werkgever veroordeeld tot betaling van een bedrag van € 103.925,56 onder aftrek van het bedrag van € 14.362,03. Werknemer vorderde van de inlener ook de kosten die verband hielden met een heupoperatie. Naar het oordeel van de kantonrechter is deze vordering onvoldoende medisch onderbouwd. Uit de stukken is gebleken dat de heupklachten zouden zijn ontstaan na een val met de fiets. De vordering tot vergoeding van buitengerechtelijke (incasso)kosten wordt - mede gelet op de door deze rechtbank gevolgde aanbevelingen van het Rapport BGK-integraal - afgewezen. Zowel de formele werkgever als de inlener is hoofdelijk veroordeeld tot betaling van de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 02-09-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:6296

Zaaknummer: 11981025 \ UC EXPL 25-9274

Rechters: S.H. Gaertman

Advocaten: A. Quispel en A. Klaassen

Wetsartikelen: 140 lid 3 Rv, 6:97 en 6:98 BW en 6:119 BW

RECHTSPRAAK

Loonvordering. Geschil over inschaling functie en vermeend recht op beloning van de hogere salarisschaal.

Feiten

Werkneemster is op 1 september 2016 in dienst getreden bij de gemeente Amsterdam als managementassistente (team onderwijshuisvesting en maatschappelijke voorzieningen, generieke functie administratie, salarisschaal 8). Voor deze functie bestaat geen salarisschaal 9. Bij de gemeente worden functies ingedeeld volgens een generiek functiegebouw, waarbij elke functie binnen een generieke functie valt. Werkneemster heeft op 22 november 2018 gesolliciteerd op de interne vacature voor de functie medewerkster procesondersteuner subsidies onderwijs. In de vacature stond expliciet vermeld dat deze functie behoorde tot salarisschaal 9. Zij werd aangenomen, verrichtte vanaf januari 2019 de werkzaamheden en werd later definitief overgeplaatst naar het betreffende team. Ondanks dat bleef de gemeente haar betalen volgens schaal 8. Werkneemster stelt dat zij daadwerkelijk was aangenomen voor de schaal 9-functie en daarom met terugwerkende kracht volgens schaal 9 moet worden beloond. De gemeente stelt dat werkneemster niet de volledige werkzaamheden van de schaal 9-functie heeft uitgevoerd en zij terecht is ingeschaald in een administratieve functie op schaal 8.

Oordeel

Formele rechtskracht en verjaring

De gemeente heeft in de eerste plaats aangevoerd dat werkneemster tot 1 januari 2020 was aangesteld als ambtenaar, zodat tot dat moment het ambtenarenrecht op haar van toepassing was. Als werkneemster van mening was dat zij met ingang van 1 januari 2019 had moeten worden geplaatst in de functie procesondersteuner subsidies, behorend bij salarisschaal 9, had het op haar weg gelegen op te komen tegen de rechtspositionele besluiten (zoals haar salarisstroken). Dit verweer wordt verworpen. Daargelaten dat dit verweer tardief is gevoerd, geldt dat op 1 januari 2020 de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (WNRA) in werking is getreden. Als gevolg van die wet is de publiekrechtelijke aanstelling van werkneemster met ingang van 1 januari 2020 omgezet in een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht. Op grond van het overgangsrecht betekent dit dat sinds de inwerkingtreding van de WNRA de door de gemeente genoemde rechtspositionele besluiten uitgelegd moeten worden naar burgerlijk recht. De gemeente heeft verder gesteld dat de vordering tot betaling van salaris volgens schaal 9 over de periode vóór maart 2020 is verjaard, omdat de verjaringstermijn voor het eerst is gestuit bij brief van 19 maart 2025. Deze stelling wordt afgewezen omdat uit de

feiten en omstandigheden blijkt dat werkneemster de inschalingskwestie meermaals bij de gemeente onder de aandacht heeft gebracht.

Aangenomen en recht op beloning voor een schaal 9-functie?

De kantonrechter oordeelt dat werkneemster na een sollicitatieprocedure is aangenomen voor een functie die behoort bij salarisschaal 9. De gemeente heeft onvoldoende aangetoond dat zij die functie niet uitvoerde. Voor zover in de werkzaamheden van werkneemster vanaf 1 januari 2020 wijzigingen zijn doorgevoerd, is dit gebeurd op instigatie van de gemeente. Ook in dat geval had werkneemster recht op beloning conform schaal 9, nu haar niet is meegedeeld dat die werkzaamheden niet behoorden tot een schaal 9-functie en het voorts niet mogelijk is om een werknemer zonder overleg daarover te demoveren. Dit betekent dat de gevorderde verklaringen voor recht dat werkneemster per 1 januari 2019 is aangenomen als medewerkster procesondersteuning subsidies onderwijs in salarisschaal 9 en vanaf die datum in ondersteuning F valt, worden toegewezen. De gemeente wordt veroordeeld om werkneemster vanaf 1 januari 2019 in te schalen in schaal 9 en vanaf die datum het achterstallig salaris en emolumenten te betalen. Ook dient vanaf die datum de pensioenopbouw te worden gecorrigeerd.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 08-09-2026

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2026:9071

Zaaknummer: 12074801 \ CV EXPL 26-1148

Rechters: B. Brokkaar

Advocaten: N. Adnani, L. Smit, A.P. van den Broek-Darsan en R.D. Honing

Wetsartikelen: 13 Awb, 14 lid 1 Ambtenarenwet, WNRA, 6:119 BW en 7:625 BW

RECHTSPRAAK

Verzet vonnis. Werkgeefster mag de arbeidsovereenkomst niet zonder duidelijke en rechtsgeldige afspraken zomaar als beëindigd beschouwen.*Feiten*

Werknemer werkte sinds 17 januari 2024 op basis van een (leer-)arbeidsovereenkomst als medewerker belteam en (leerling-)autoverkoper bij Autobedrijf VDL B.V. (hierna: VDL). In de bijlage bij de arbeidsovereenkomst is bepaald dat de arbeidsovereenkomst onlosmakelijk is verbonden met de Praktijkovereenkomst Noorderpoort. Zodra de praktijkovereenkomst eindigt, stopt ook de arbeidsovereenkomst. Werknemer meldt zich op 5 januari 2026 ziek. VDL is vanaf januari 2026 gestopt met het betalen van loon. Werknemer startte een kort geding om onder meer loondoorbetaling te vorderen. VDL heeft daarop enkele bedragen uitbetaald met als omschrijving 'eindafrekening einde leerovereenkomst inclusief vakantiegeld en transitievergoeding'. In de kortgedingprocedure is VDL niet verschenen. De kantonrechter heeft vervolgens bij verstekvonnis in kort geding van 21 april 2026 de vorderingen van werknemer (enigszins gewijzigd) toegewezen. VDL is in verzet gekomen tegen het verstekvonnis.

*Oordeel**Verzet*

VDL is tijdig in verzet gekomen. Op grond van artikel 147 lid 1 Rv wordt de oorspronkelijke procedure tussen werknemer als eiser en VDL als gedaagde door het uitbrengen van de verzet dagvaarding voortgezet. De verzetdagvaarding geldt daarbij als conclusie van antwoord.

Wederzijds goedvinden en/of opzegging

VDL stelt zich primair op het standpunt dat de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden is beëindigd en dat zij het loon tot die datum heeft betaald, zodat de vorderingen van werknemer moeten worden afgewezen. Werknemer betwist dat de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden is beëindigd. Hij heeft weliswaar een aanbod tot beëindiging van het dienstverband gedaan, maar dit aanbod is niet tijdig door VDL aanvaard waarna het is komen te vervallen. De kantonrechter is van oordeel dat de arbeidsovereenkomst alleen met wederzijds goedvinden kan worden beëindigd als daar schriftelijke overeenstemming over bestaat. Volgens VDL ligt deze opzegging besloten in de betalingen die zij op 30 maart 2026 heeft verricht. Wanneer werknemer van mening was dat deze opzegging niet rechtsgeldig was,

had het gelet op de geldende vervalttermijn op zijn weg gelegen om binnen twee maanden na de opzegging een procedure tot vernietiging van die opzegging te starten. De kantonrechter is van oordeel dat de betalingen met de omschrijving 'eindafrekening' onvoldoende zijn om als opzegging te gelden. De arbeidsovereenkomst blijft daarom bestaan tot 1 augustus 2026, het moment waarop de gekoppelde praktijkovereenkomst afloopt. Weliswaar blijven een aantal veroordelingen uit het verstekvonnis overeind, maar om misverstanden te voorkomen heeft de kantonrechter het verstekvonnis helemaal vernietigd en opnieuw op de vorderingen van werknemer beslist.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 03-09-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2026:3911

Zaaknummer: 12294703 \ VV EXPL 26-78

Rechters: M. Haisma

Advocaten: B.M.J. Pelzer en A.O. de Vries

Wetsartikelen: 143 en 147 Rv, 7:625 BW, 7:629 BW, 7:670 BW, 7:673 BW en 7:686a BW

RECHTSPRAAK

Niet werknemer, maar werkgeefster heeft de arbeidsovereenkomst opgezegd. De keuze die werknemer kreeg, was immers de keus tussen werken en zijn baan behouden, of niet komen werken en dan zijn baan kwijt zijn. Dat komt dus neer op ontslag door werkgeefster bij niet verschijnen, ongeacht de reden voor niet verschijnen.

Feiten

Werknemer is per 19 november 2019 in dienst getreden bij werkgeefster. Werkgeefster exploiteert een restaurant. Werknemer woonde in een pand dat toebehoorde aan werkgeefster. In augustus 2025 ontdekte werknemer dat een van zijn dochters, die ook in het pand woonde, door een van de medewerkers van werkgeefster zou zijn misbruikt. Werknemer heeft daarna verlof opgenomen. Werkgeefster heeft werknemer dringend verzocht weer te komen werken. In oktober 2025 heeft werknemer een e-mail verzonden aan werkgeefster waarin hij aangaf per 1 september 2025 uit dienst te zijn getreden. Werkgeefster heeft gereageerd dat werknemer met terugwerkende kracht uit dienst zou worden gemeld. Werknemer heeft vervolgens het standpunt ingenomen dat het ontslag onder dwang en dreigementen tot stand was gekomen, en daarom onwettig was. Werknemer heeft in eerste aanleg onder meer verzocht om vernietiging van de opzegging. De kantonrechter heeft geoordeeld dat er geen opzegging aan de zijde van werknemer heeft plaatsgevonden en dat het niet werken door werknemer vanaf 1 september 2025 niet voor zijn risico komt. Volgens de kantonrechter is verder niet vast komen te staan dat werknemer een gebruiksvergoeding voor het pand – waar hij nog altijd in woont – diende af te staan, zodat het beroep op verrekening van werkgeefster werd gepasseerd (zie AR 2026-0841). Werkgeefster is in hoger beroep gegaan.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Het hof is het geheel eens met het oordeel van de kantonrechter dat niet werknemer maar werkgeefster de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd. Volgens werkgeefster was er geen duidelijke ondubbelzinnige wilsverklaring van haar kant, maar heeft zij werknemer een keuze voorgelegd. Het hof verwerpt dit standpunt en stelt vast dat werkgeefster daarbij een onjuist criterium aanlegt. Uitgaande van de juiste maatstaf, namelijk waar werknemer op grond van de uitlatingen van werkgeefster gerechtvaardigd op mocht vertrouwen, kon werknemer ervan uitgaan dat hij was ontslagen. De keuze die werknemer kreeg, was immers de keus tussen werken en zijn baan behouden, of niet komen werken en dan zijn baan kwijt zijn. Dat komt dus neer op ontslag door werkgeefster bij niet verschijnen,

ongeacht de reden voor niet verschijnen. Hier komt nog bij dat ontslag door werkgeefster bevestiging vond in het uitblijven van salarisbetaling over september. Het aanvragen van een WW-uitkering door werknemer is bovendien evengoed verklaarbaar vanuit de veronderstelling van werknemer dat hij door werkgeefster was ontslagen. Van een ondubbelzinnige wilsuiting die op vrijwillige ontslagneming door werknemer zelf wijst, is geen sprake. Daar komt nog bij dat werkgeefster ook niet concreet heeft onderzocht of dit de wens van werknemer was, zoals zij op grond van vaste jurisprudentie wel verplicht is. Nu werknemer in dienst is gebleven heeft hij recht op doorbetaling van zijn loon. Juist is dat werknemer niet beschikbaar was voor werk, maar dit kwam omdat hij eerder verlof had gevraagd waar werkgeefster niet inhoudelijk op heeft gereageerd en werkgeefster niet in redelijkheid van werknemer kon verlangen dat hij samen aan het werk ging met de collega die hij verdacht van het misbruiken van zijn dochttertje. De kantonrechter heeft dan ook terecht geoordeeld dat het voor rekening van werkgeefster komt dat werknemer vanaf 1 september 2025 niet voor haar heeft gewerkt. Tot slot oordeelt het hof dat werkgeefster geen recht heeft op verrekening van loon met een gebruikersvergoeding. Werkgeefster heeft namelijk niet gesteld en onderbouwd dat nadere afspraken zijn gemaakt toen het gezin van werknemer zich bij hem voegde. De slotsom is dat partijen blijkbaar geen huur of andere gebruiksvergoeding hebben afgesproken waarin een grondslag voor verrekening zou kunnen worden gevonden. Voor een vergoeding op basis van redelijkheid en billijkheid ziet het hof evenmin aanleiding. Het enkele feit dat werknemer de woning heeft bewoond die zijn werkgever aan hem ter beschikking heeft gesteld, is daarvoor onvoldoende. Het hof verwerpt het hoger beroep.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 07-09-2026

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2026:5770

Zaaknummer: 200.367.289/01

Rechters: M.E.L. Fikkers, K. Mans en R. Verkijk

Advocaten: D.Y. Li en mr. R.M. van der Horn

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Hersteldmelding na 102 weken ziekte leidt niet tot recht op loon. Aan het UWV-deskundigenoordeel komt geen doorslaggevende betekenis toe en werknemer maakt onvoldoende aannemelijk dat hij volledig arbeidsgeschikt is.

Feiten

Werknemer is sinds 2011 als directeur in dienst bij werkgeefster en valt op 8 april 2024 wegens ziekte uit. De bedrijfsarts constateert gedurende de ziekteperiode medische beperkingen en een arbeidsconflict dat herstel en re-integratie belemmert. Op 27 maart 2026, na 102 weken arbeidsongeschiktheid en daarmee kort voor het einde van de 104-wekenperiode, meldt werknemer zich volledig hersteld en stelt hij zich beschikbaar voor werk. Werkgeefster accepteert de hersteldmelding niet. De bedrijfsarts oordeelt op 6 mei 2026 dat werknemer nog niet volledig arbeidsgeschikt is en dat duurzame hervatting niet aannemelijk is zolang het arbeidsconflict voortduurt. Een later UWV-deskundigenoordeel vermeldt dat werknemer per 27 maart 2026 geschikt is voor zijn werk, mits mediation heeft plaatsgevonden. Werknemer vordert achterstallig loon over april tot en met juli 2026 en wedertewerkstelling en stelt dat het UWV zijn hersteldmelding heeft bevestigd. Werkgeefster betwist dat werknemer volledig arbeidsgeschikt is en stelt dat haar loondoorbetalingsverplichting na 104 weken is geëindigd.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De 104-wekenperiode waarin werkgeefster tijdens ziekte loon moest doorbetalen is op 8 april 2026 geëindigd. Daarna bestaat alleen recht op loon als voldoende aannemelijk is dat werknemer vanaf 27 maart 2026 weer arbeidsgeschikt was. Aan het UWV-deskundigenoordeel komt geen doorslaggevende betekenis toe, omdat geen hoor en wederhoor is toegepast, geen informatie bij behandelaars is opgevraagd en het oordeel onvoldoende is gemotiveerd. Bovendien is het oordeel voorwaardelijk geformuleerd en niet goed te rijmen met de beoordelingen van de bedrijfsarts, die ook na de hersteldmelding nog beperkingen vaststelde en duurzame werkhervatting afhankelijk achtte van oplossing van het arbeidsconflict. Dat conflict bestaat nog steeds en werknemer heeft geen andere concrete aanknopingspunten voor zijn gestelde arbeidsgeschiktheid aangedragen. Onvoldoende aannemelijk is daarom dat werknemer vanaf 27 maart 2026 de overeengekomen arbeid kon verrichten. De loonvordering en wedertewerkstelling worden afgewezen. Ook hervatting van de re-integratie wordt afgewezen. Niet blijkt dat werkgeefster onvoldoende aan mediation heeft meegewerkt, zodat ook het beroep op artikel 7:628 BW niet slaagt. Werknemer wordt veroordeeld in de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 07-09-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2026:11876

Zaaknummer: K/4101/12276201

Rechters: F.J. Lourens

Advocaten: D. Coskun en S.R. Sewnath

Wetsartikelen: 7:629a BW, 7:629 BW en 7:628 BW